



## 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학석사 학위논문

# 가정폭력에 대한 남녀경찰관의 태도 차이에 관한 연구

- 대표관료제의 적극적 대표성을 중심으로 -

2014년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

권 윤 섭

# 가정폭력에 대한 남녀경찰관의 태도 차이에 관한 연구

- 대표관료제의 적극적 대표성을 중심으로 -

지도교수 이 승 중

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함  
2014년 2월

서울대학교 행정대학원  
행정학과 행정학 전공  
권 윤 섭

권윤섭의 행정학석사 학위논문을 인준함  
2014년 2월

위 원 장 전 영 한 (인)

부위원장 구 민 교 (인)

위 원 이 승 중 (인)

## 국문초록

대표관료제는 그 사회의 각종 인구집단들이 차지하는 비율대로 관료의 구성원을 충원하는 인사제도이다. 이는 기존 실적주의가 관료제의 민주성과 실질적 형평성을 담보하지 못하였다는 반성에서 출발한 것으로 관료들이 자신이 속한 인구사회학적 집단의 이익을 반영하는 방향으로 정책을 수립하거나 집행할 것이라는 기대에 기반을 두고 있다. 그리고 이러한 기대를 적극적 대표성이라고 한다.

그러나 이와 같은 적극적 대표성은 인종이나, 성별을 기준으로 한 여러 연구에서 완벽하게 실증되지 않은 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 성별 자체가 이슈화된 정책분야, 즉 “젠더화”된 분야인 가정폭력 문제를 대상으로 경찰조직에서 성별 대표성이 적극적으로 발현되는지를 연구하였다. 다만 행태 관련 자료는 확보하기 어려워 가정폭력 문제에 대한 경찰관의 태도를 분석하는 태도 중심적 연구를 실시하였다.

본 연구의 종속변수는 ‘가정폭력에 대한 태도’와 ‘가정폭력 사례에 대한 업무태도’이다. 전자는 가정폭력에 대한 개인적 태도를 측정하는 변수이고 후자는 직업적 태도를 측정하는 변수이다. 독립변수는 성별이었고, 통제변수는 선행연구 검토를 통해 성별 외에 가정폭력 관련태도에 영향을 미치는 6가지의 인구사회학적 변수와 근무상황적 변수를 설정하였다.

독립표본 t검정 결과, 개인적 태도는 남녀 경찰관간에는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었으나 직업적 태도는 남녀 경찰관간에는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 또한 종속변수들에 대한 다중회귀분석 결과, 개인적 태도에 영향을 미치는 변수는 성별과 연령이었으며 직업적 태도에 영향을 미치는 변수는 성별과 가정폭력 교육훈련이었다.

개인적 태도와 직업적 태도간의 이러한 차이는 공평한 범집행을 요구받고 교육받아온 경찰관의 업무적 특성에 기인한 것으로 해석되며, 가정폭력 문제에 있어서 피해 여성의 권익을 향상시키기 위해서는 여성 경찰

관의 비율을 높여 여성 대표성을 강화하는 것 보다는 체포 의무 정책과 같은 강화된 입법정책, 교육훈련 강화 등이 보다 효과적일 수 있음을 암시하였다.

.....  
주요어 : 가정폭력, 경찰, 대표관료제, 적극적 대표성, 성별,  
가정폭력에 대한 태도

학 번 : 2011-22164

# 목 차

제1장 서론 .....	1
제1절 연구의 목적과 필요성 .....	1
1. 연구의 목적 .....	1
2. 연구의 필요성 .....	3
제2절 연구의 대상과 방법 .....	7
1. 연구의 대상 .....	7
2. 연구의 방법 .....	8
제2장 이론적 논의와 선행연구 검토 .....	11
제1절 대표관료제 이론 .....	11
1. 대표관료제 이론 .....	11
2. 대표관료제의 대표성 논의 .....	12
3. 적극적 대표성에 관한 선행연구 .....	14
제2절 한국 관료조직의 대표관료제 연혁(여성채용목표제와 양성 채용목표제를 중심으로) .....	23
1. 정부전체의 사례 .....	23
2. 경찰조직의 사례와 경찰내 여성대표성에 대한 선행연구 .....	29
제3절 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도 관련연구 .....	32
1. 연구대상으로서의 적실성 .....	32
2. 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도 .....	34

제4절 태도와 행동의 관계에 대한 연구 .....	37
1. 연구의 필요성 .....	37
2. 합리적 행동이론 .....	38
3. 계획된 행동이론 .....	39
제5절 이론적 배경 정리 .....	40
 제3장 연구 설계 및 분석 방법 .....	 43
제1절 연구의 분석틀 .....	43
1. 분석의 틀 .....	43
2. 가설의 설정 .....	46
제2절 변수의 정의 .....	47
1. 종속변수 .....	47
가. 아내구타에 대한 태도 .....	47
나. 가정폭력 사례에 대한 업무태도 .....	50
2. 독립변수 .....	53
3. 통제변수 .....	53
가. 인구사회학적 변수 .....	53
나. 근무상황적 변수 .....	54
1) 가정폭력 처리경험 .....	55
2) 가정폭력 교육훈련 .....	58
3) 총 근무기간 .....	60
제3절 분석방법 .....	61
1. 측정도구 .....	61
2. 표본의 추출과 분석방법 .....	62

제4장 연구결과 .....	63
제1절 기술통계 .....	63
1. 조사대상의 일반적 특성 .....	63
2. 변수간 상관관계 분석 .....	71
제2절 가설의 검정 및 해석 .....	73
1. 남녀 집단간 차이에 대한 분석 .....	73
가. 아내구타에 대한 태도의 남녀경찰관의 차이 .....	74
나. 가정폭력 사례에 대한 업무태도의 남녀경찰관의 차이 .....	75
2. 아내구타에 대한 태도에 영향을 미치는 변수 분석 .....	76
3. 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 영향을 미치는 변수 분석 .....	78
4. 결과의 해석 .....	81
제5장 결론 .....	84
제1절 연구결과의 요약 .....	84
제2절 연구의 의의 및 시사점 .....	85
제3절 연구의 한계와 개선방향 .....	88
참고문헌 .....	91
설문지 .....	98
Abstract .....	109



## 표 목 차

<표 1> 대표관료제의 대표성 발현에 대한 연구 정리	15
<표 2> 대표관료제의 적극적 대표성에 관한 선행연구 분류	22
<표 3> 여성공무원 채용목표제 적용현황('96~'02)	25
<표 4> 양성평등채용목표제 적용현황('03~)	26
<표 5> 연도별 여성공무원 현황	26
<표 6> 전체공무원 중 여성공무원(2012년말 기준)	28
<표 7> 25개 OECD 회원국의 여성 경찰관 비율	31
<표 8> 합리적 행위이론 모형	38
<표 9> 계획된 행동이론 모형	39
<표 10> 아내구타에 대한 태도 척도의 크론바하 알파 값	50
<표 11> 가정폭력 사건사례	51
<표 12> 가정폭력 사례에 대한 업무 태도	51
<표 13> 경찰관 기능별 정원현황	57
<표 14> 설문지의 구성	61
<표 15> 조사대상의 일반적 특성	67
<표 16> 변수간 상관관계 분석결과	72
<표 17> 아내구타에 대한 태도의 차이에 대한 t검정 결과	74
<표 18> 가정폭력 사례에 대한 개입태도의 차이에 대한 t검정 결과	75
<표 19> 아내구타에 대한 태도 모형에 대한 회귀분석결과	77
<표 20> 가정폭력 사례에 대한 업무태도 모형에 대한 회귀분석결과	79

## 그 림 목 차

<그림 1> 연도별 전체 공무원 중 여성공무원의 비율	27
<그림 2> 연구의 이론적 배경 정리	42
<그림 3> 분석의 틀	45
<그림 4> 경찰관 기능별 정원현황	57

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 목적과 필요성

### 1. 연구의 목적

한국 사회에서 공직의 인사 형평성은 매우 민감한 화두이다. 굳이 우리 헌법이 보장하고 있는 국민의 공무담임권이나 평등권 조항을 거론하지 않더라도 사람들에게는 정부를 구성하는 구성원들의 분포가 자신의 속한 집단과 동일하거나 그 분포를 조금이라도 반영해주었으면 하는 바람이 있다. 실제 매년 공무원들의 정기적 인사 시기가 되면 장·차관급의 고위급 인사는 물론 지방자치단체의 실무급 인사에까지도 국민들의 관심과 형평성 논란이 이어지는 것을 보면 이를 짐작할 수 있다.

실제로도 정부 조직의 인사제도에는 이처럼 그 사회 구성원의 성별, 인종별, 계층별 비율을 반영하도록 구성하도록 하는 제도가 있다. 1944년 Kingsley가 주장한 대표관료제가 이에 해당하는데, 구체적으로는 “모든 사회집단들이 한 나라의 인구 전체 안에서 차지하는 수적 비율에 맞게 정부관료제의 직위들을 차지해야 한다는 원리가 적용되는 인사행정체제”이다.(오석홍, 2013, p. 35) 이러한 대표관료제는 과거 정부 조직이 봉사대상인 그 국민을 위한 행정을 수행하지 않았다는 반성에서 출발한 것으로 각 집단 출신 관료들이 정책과정에서 자신이 속한 집단을 대표할 것을 전제로, 비례에 맞는 정부 구성을 통해 개별 집단에 대한 정부 조직

의 책임성을 강화하고자 하는 제도인 것이다. “다른 어떤 인사행정모형보다 ‘실현된’ 민주성과 형평성에 대한 열망이 강하게 반영된 모형”(오석홍, 2013, p. 35)이라고 할 수 있다.

미국을 중심으로는 차별 철폐라는 도덕적인 가치와 맞물려 소수 인종 집단에 대한 사회적 불평등을 시정하기 위해 이들에게 특별한 우대 조치, 즉 적극적 우대조치가 필요하다는 주장이 힘을 얻기 시작하였고, 국제연합에서도 1979년 “여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약”을 제정한 바 있듯이,<sup>1)</sup> 차별 시정이라는 측면으로 접근되기도 하였다.

그러나 이와 같은 적극적 우대조치는 실천하는 과정에서 우리 공무원 사회의 중요한 인사원칙인 실적주의와 상충되는 결과를 초래할 수 있으므로 실천하는데 있어 주의를 기울일 필요가 있다. 실제로 국제연합의 “여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약”은 제4조 1항에서 “남성과 여성사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니 된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.”고 하여 적극적 우대조치가 가진 문제의 소지를 인지하고 있으며, 여성에 대한 차별철폐정책을 시행하는 과정에서도 평등을 유지하고 특혜가 되지 않도록 유의해야 하며, 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성될 때까지만 잠정적으로 유지되어야 한다는 점을 명확히 하고 있다.

결국 이러한 대표관료제는 현대 행정의 중요한 가치인 효율성, 전문성 등의 가치와 조화되지 않는 결과를 초래할 소지가 있기 때문에 특정국가 내에 용인하기 힘든 불평등이 - 여성에 대한 대표관료제라면 여성에 대한 사회적 차별이 극심한 것과 같은 - 존재하여 이를 해결하기 위한 조치가 불가피하다는 사회적 합의가 전제되어야만 그 정통성을 인정받을

---

1) UN 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약('79. 12. 18. 채택, 1985. 1. 26. 국내 적용)을 참조하기 바란다.

수 있는 것이다.

특히, 1960년대부터 대표관료제가 활발하게 논의되고 도입되었던 미국에서는 시간이 흘러감에 따라 오히려 효과에 대한 의문이 제기되고 있다. 관료조직 내에 특정 소수집단의 구성원이 차지하는 비율을 높이는 것만으로는 실제로 그 구성원이 속한 소수집단을 위한 정책이 수립·집행되어 중국적으로 그들의 권익이 보호되는지에 대해 실제로 입증된 바가 없다는 것이다. 우리나라의 경찰 조직에서도 여성채용목표제를 거쳐 양성평등채용목표제라는 이름으로 성별과 관련된 대표관료제를 실시하고 있으므로 이러한 문제제기는 유효하다고 생각한다.

## 2. 연구의 필요성

전술한 바와 같이, 말해 관료조직 내 소수집단이 차지하는 비율, 즉 소극적 대표성을 증진한다고 하여, 실제 그 소수집단을 위한 정책이 수립·집행된다는 결과, 즉 적극적 대표성이 증진되는지 여부에는 의문을 제기하는 의견이 있다. 물론 그외에도 출신집단별 분리주의가 조장 혹은 심화된거나, 행정의 전문성과 생산성이 저하된다거나, 대표관료제를 실현하는 과정에서 집단별 인구비율을 정확하게 유지하는 것이 사실상 불가능하다는 기술적 애로사항 등이 대표관료제에 대해 제기되는 반론들도 있다.(권기현, 2011; 오석홍, 2013; 이창길, 2013) 특히 미국 내에서 제기되었던 주된 문제제기는 역차별과 소극적 대표성의 적극적 대표성으로의 전환 여부가 불확실하다는 점이었다.

미국 내에서 이와 같은 주장은 1980년대 레이건 행정부가 출범하면서 격화되었다. 보수주의 성향의 정권이었던 레이건 행정부는 “Affirmative Action”, 한국어로는 우대정책 혹은 차별철폐정책으로 번역되는 소수민

죽 혹은 여성우대정책을 철폐하고자 많은 노력을 기울였다. 레이건 대통령은 취임 초기에 “차별철폐 프로그램이 할당제가 되는 것과 같이, 한때 유용했던 것이 그렇지 못하게 되거나 실제로는 왜곡까지 되는 그런 정책이 있다고 생각합니다.”(앤더슨, 2006, p. 265)라고 하여 차별철폐정책에 대한 부정적 입장을 분명히 하였다. 대통령의 이러한 입장은 미국 사회 내에서 흑인 등 소수인종 집단의 반발을 불러왔으나 사법부 등 정부 내에서도 대통령의 이러한 반대입장에 동조하는 의견을 공식적으로 표현하는 일이 생기기도 하는 등 차별철폐정책의 효과와 의도에 대해 미국 사회 내에 반대 논란이 증폭되었다.(앤더슨, 2006)

특히, 사법부에서는 여성의 과소대표를 교정하기 위해 남성 지원자를 의도적으로 탈락시킨 카운티 교통국을 고소한 “존슨 vs 산타클라라 카운티 교통국(Johnson v. Santa Clara County Transportation Agency)” 사건이 대표적으로, 동 사건에 대해 연방대법원은 6:3으로 카운티 교통국의 결정이 합헌이라고 하였으나 스칼리아 대법관은 다음과 같은 소수의견을 제시하여 반대의견을 분명히 하였다. “우리는 차별 없는 사회를 건설한다는 목표를 직장에서 인종과 성별의 비례대표라는 매우 모순된 목표로 바꾸었다. 연방대법원의 차별철폐정책에 대한 장황한 부연 설명은 1964년의 민권법(Civil Rights Act 1964)을 백인 남성에 대한 인종차별과 성차별이라는 강력한 엔진으로 바꾸었다.”(앤더슨, 전게서, p. 308)고 하여 차별철폐정책이 여성에 대한 차별을 철폐하겠다는 정책목표는 이루지 못한 채 남성에 대한 차별을 가져오고 있다고 언급하였다.

또한 미국의 경제학자 토머스 소웰(2008)도 차별철폐정책 이론에 대해서 찬성하거나 반대하는 사람은 많으나 그 정책을 시행한 결과 발생하는 다른 사실적 문제들은 주목을 받지 못하고 있다고 하며 차별철폐정책의 시행에 따른 문제를 언급하였다. 소웰은 차별철폐정책이 세계 각지에서 다양한 논거로 실시되었으며 그때마다 잠정적이고 제한적인 조치라고 칭해졌으나 실제로는 제도화되고 확대되는 경향을 보였고 소수집단을 보호

하겠다는 정책적 효과가 그다지 크지 않다고 하였다.(소웰, 2008)

특히 여성해방운동의 일환으로 유리천장이라는 신조어를 만들어 내며 여성을 우대하는 법률과 정책을 수립하게 만든 여성에 대한 차별철폐정책 역시 그 효과가 의문시된다고 하였다. 소웰(2008)은 여성의 전문직, 기술직에서의 여성의 취업률, 여성의 박사학위 점유율 등에 관한 시계열 자료를 통해, 여성차별철폐정책이 적용되기 전인 1920년대와 1930년대에 여성의 사회진출이 가장 큰 폭으로 증가하다가 1940년대 들면서 감소하였는데 그 원인은 1940년대 이후 미국 사회에서 여성에 대한 차별이 증가되었기 때문이기보다는 여성이 가지는 인구통계학적 특성 - 자녀를 임신하고 양육하는 역할 - 때문이라고 하였다. 실제로 여성의 지위가 향상된 19세기부터 1930년대까지는 자녀를 적게 낳기 시작하면서 고위직에서 여성의 비율이 증가하였으나 이후 1950년대까지 출생율이 증가하면서 여성의 고위직 진출 비율이 감소하였고 이후 1960년대 이후에 출생율이 감소하면서 학력수준과 고위직에서 차지비율도 높아졌다는 것이다. 그는 여성차별정책의 정책효과는 “남성의 소득과 비교해 여성의 소득비율이 상당히 증가한 것은 레이건 행정부 시기인 1980년대 - 페미니스트 대부분이 자신의 영향력이 나타나기 시작했다고 주장하지 않던 시기 - 부터였다”(소웰, 2008, pp. 166-169)고 하여 의문을 제기하였다.

물론 미국 내에서도 다른 의견을 가진 학자도 있는데, 페이 크로스비(2009)는 이전의 경제학자들이 차별철폐정책의 효과를 평가한 다양한 방식의 자료를 정리하여 “차별철폐정책은 효과가 있다. 실질적인 관점에서도 차별철폐정책의 혜택은 비용보다 훨씬 더 크다”(크로스비, 2009, pp. 131-132)고 하여 차별철폐정책이 효과가 없다는 의견에 반대하였다.

이와 같은 논란은 관료조직 내에서 여성대표성을 담보하기 위한 제도인 양성채용목표제를 시행 중인 우리나라에도 유효하며 진행 중인 쟁점이라고 할 수 있다. 실제로 우리 관료조직에서는 양성채용목표제가 도입

된 초창기에는 남성에 대한 역차별 논란이 벌어졌다가 일부 직렬에서 여성의 시험성적이 남성을 추월하게 되자 이제는 양성채용목표제가 “사실상 남성할당제로 또 다른 성차별이다”라는 주장<sup>2)</sup>, 즉 여성에 대한 차별이라는 정반대의 주장도 역시 제기된 바 있다.

이에 본 연구에서는 한국의 경찰조직이 시행 중인 양성채용목표제와 관련하여 여성대표성에 국한되어 실제 소극적 대표성이 적극적 대표성으로 전환되는지를 알아보도록 하였다.<sup>3)</sup>

다만 정책의 수립이나 집행에 대한 자료 중 경찰관의 성별에 따른 자료는 입수하기 곤란하기 때문에 가정폭력 사건에 대한 남녀 경찰관의 태도 차이를 대조하여 이를 통해 소극적 대표성의 적극적 대표성으로의 전환 여부를 검증하였다.

특히 그간의 연구에서는 성별의 차이와 함께 조직 내 사회화와 관련된 변수들의 동시에 영향을 나타낸다는 결과가 있어 왔으므로 본 연구에서는 조직 내 사회화와 관련된 변수를 통제변수로 설정하여 이를 고정시킨 경우에도 성별에 따라 경찰관의 가정폭력 개입태도의 변화가 나타나는지 여부를 검증하였다.

---

2) 전국교직원노동조합, “【성명서】 또 다른 성차별, ‘양성평등채용목표제’를 반대한다!”, 2003. 5. 16.

3) 남성대표성에 대한 연구도 진행하는 것이 타당하나 그간 경찰과 관련된 대표관료제 연구가 여성대표성과 관련되었기에 본 연구도 여성대표성을 대상으로 하였다.

## 제2절 연구의 대상과 방법

### 1. 연구의 대상

본 연구의 연구대상은 정부조직법 제34조와 경찰법에 따라 설치된 경찰청이라는 관료 조직이다. 경찰청은 국민의 생명·신체 및 재산을 보호하고 범죄의 예방·진압 및 수사 등을 담당하는 중앙행정기관으로 1945. 8. 15. 광복에 따라 미국정이 시작된 직후인 10. 21. 미군정군청에 경무국이, 각 도에는 경찰부가 설립되면서 창설되었다. 이어서 1946. 1. 16. 경무부로 승격된 이래 대한민국 정부가 수립되면서 1948. 11. 4. 내무부장관 산하의 치안국으로 설치되었다가 1974년 치안본부로 개편된 이래 1991년 다시 외청인 경찰청으로 개편되어 현재에 이르고 있다.<sup>4)</sup> 현재 대한민국에는 경찰청 외에도 해양경찰청, 제주특별자치도 경찰이 있으나 본 연구의 대상은 경찰청이며 경찰청은 2011. 12. 31. 현재 16개 지방경찰청, 248개 경찰서, 423개 지구대와 1,517개의 파출소를 설치하여 대한민국 전역의 치안을 담당하고 있다.<sup>5)</sup>

경찰청은 1995년 여성채용목표제가 실시된 당시부터 동 제도의 적용대상이 되었으며 2003년 여성채용목표제가 남녀채용목표제로 변경되어 실시된 이후에도 줄곧 적용대상이 되어왔으므로 대표관료제의 효과에 대한 연구의 대상으로 선정되는데 무리가 없다고 판단된다.

경찰청의 임무는 경찰법 제3조에 따라 범죄의 예방·진압 및 수사, 교통의 단속과 위해의 방지 등 업무 대상이나 보호대상의 성별과 관련된 정책을 수립하거나 그와 관련된 방식으로 정책을 집행하는 업무를 담당

---

4) 사이버경찰청, 정보마당>경찰역사>경찰조직연혁, 2013. 11. 19 검색, 참조

5) 경찰청(2011), 경찰통계연보: 21



하고 있어 성별과 관련된 대표관료제의 효과를 분석하는 대상으로도 적합하다고 판단된다.

또한 전국적으로 경찰은 직접적으로 국민과 접촉하는 대국민 접점기능으로 정책의 집행이나 효과가 간접적이 아닌 직접적으로 확인가능하다는 점에서도 적절한 연구의 대상이라고 할 수 있다.

## 2. 연구의 방법

사회과학연구에서 인과관계는 일반적으로 다음의 3가지가 확인 가능할 때 존재하는 것으로 추론된다. 첫 번째로 원인과 결과가 함께 변화하는 공동변화, 두 번째가 원인이 결과에 시간적으로 선행함을 뜻하는 시간적 선후성, 마지막으로 원인과 결과 사이에 다른 변수가 없을 것을 뜻하는 허위관계 통제라는 조건이 충족되어야 한다. 사회과학실험은 이러한 3가지 조건이 얼마나 충족되는지에 따라 진실험설계, 준실험설계, 원시실험설계, 비실험설계로 구분된다.(남궁근, 2013; 이종환, 2012)

진실험설계는 인과관계 추론의 3조건 중 시간적 선후성, 공동변화, 허위관계 통제를 모두 갖춘 경우이고, 준실험설계는 허위관계 통제라는 조건만 결여된 경우이며, 원시실험설계는 허위관계 통제 외에도 공동변화라는 조건도 결여되어 시간적 선후성이라는 조건만을 충족한 실험설계를 의미한다. 마지막으로 비실험설계는 3가지 조건을 모두 구비하지 못한 경우로 현재의 상태만을 조사하는 서베이 등이 여기에 해당한다.

본 연구도 다른 사회과학연구와 동일하게 시간, 비용이라는 문제 외에도 사람을 대상으로 한 연구이므로 윤리적 한계가 있어 비실험설계에 해당하는 서베이 방법을 채택하여 가정폭력에 대한 남녀 경찰관의 태도 차

이를 조사하였다.

먼저 이러한 목적을 달성하기 위하여 기존에 있었던 선행연구 조사를 걸쳐 연구모형을 설정하고 가설을 제시한 후에 통계분석을 통해 가설을 검증하는 방법을 취하였다.

선행연구 조사는 국내외에 발간된 단행본, 학술지, 정부발간물, 학위논문, 인터넷 등을 대상으로 이루어졌으며, 다음과 같이 4가지 분야에 걸쳐 진행되었다. 먼저 대표관료제와 관련하여 대표관료제의 개괄적 이론과 적극적 대표성에 대한 선행연구를 정리·분석하였다. 다음으로 우리 정부조직과 경찰에서 성별과 관련된 대표관료제가 도입된 연혁을 조사하였다. 그리고 가정폭력에 대한 경찰관의 태도에 관한 선행연구를 정리·분석하였다. 마지막으로 태도와 행동 간의 상관관계에 관한 선행연구를 정리·분석하였다.

선행연구를 통해 연구의 배경이 되는 연구의 분석틀을 설정하였고 가설을 제시하였다. 이어서 설문조사 방법을 통하여 가설에 대한 실증적 검정을 실시하였다.

가설 검정을 위한 설문조사는 다음과 같이 실시되었다. 연구의 대상이 되는 경찰청 소속 공무원은 10만 여명에 달하는 큰 규모의 모집단이므로 전수조사는 비용과 시간상 불가능하고 조사와 자료입력 등의 과정에서 오류가 발생할 여지가 크기 때문에 바람직하지도 않다. 따라서 가설검정에 필요한 규모의 표본집단을 선택하였다.

모집단의 특성을 잘 반영하는 표본, 즉 대표성이 있는 표본을 추출하는 작업은 본 연구와 같은 표본조사의 핵심적인 부분이다. 대표성 있는 표본을 추출해야만 조사 설계의 외적 타당성이 담보될 수 있기 때문이다. 본 연구에서도 대표성 있는 표본을 추출하기 위해서는 다음과 같은 방법을 사용하였다.

본 연구의 모집단은 2013년 11월 현재 경찰청에 소속으로 근무 중인 경찰공무원 중 설문조사 시점인 2013. 11월 현재 경찰교육원에서 기본교육 과정에 있는 ‘경○’ 과정 교육생을 199명을 대상으로 하였다.

경찰의 기본교육과정은 순경, 경장, 경사, 경위, 경감 계급에 있는 경찰관이 각각 경장, 경사, 경위, 경감, 경정으로 각 1계급씩 진급을 한 경우 의무적으로 실시하는 직무교육과정으로 모든 경찰관을 대상으로 한다. 선발과정은 교육으로 인한 치안공백을 방지하기 위해 경찰청 본청에서 지방청별로 교육 입교대상자의 수를 할당한다. 할당된 지방청 역시 각 경찰서별로 고르게 할당하고 각 경찰서는 부서별로 승진한 경찰관 중 입교대상자를 할당하여 대상자가 결정된다. 이러한 과정을 거친 기본교육 대상자라는 집단은 특정 지방청이나 부서에 편중되지 않는 특징을 가지므로 층화표본추출법을 거친 것과 유사한 결과를 갖게 된다. 또한 입교 대상자 선정 역시 부서의 근무환경과 본인의 의지가 결합되어 결정되는 것으로 무작위 추출과도 유사한 효과도 갖는 장점이 있다.

특히 금번 연구의 대상이 되는 ‘경○’ 계급은 일선에서 가정폭력 사건을 직접 담당하는 실무급 경찰관으로써 가정폭력에 대한 개입태도를 조사하는 연구의 대상으로 적실성이 있는 장점이 있다.

## 제2장 이론적 논의와 선행연구 검토

### 제1절 대표관료제 이론

#### 1. 대표관료제 이론

대표관료제는 한 나라의 사회집단들이 그 나라의 인구 전체에서 차지하는 수적 비율에 따라 공직에 임용되어야 한다는 원리가 적용되는 관료제로 민족·인종·성별·직업 등의 기준에서 국민 전체의 인적 구성을 반영하도록 관료를 충원하는 인사제도를 의미한다. 1944년 Kingsley가 자신의 저서 “Representative Bureaucracy”에서 “사회 내의 중요한 세력들을 반영(mirror)할 때에만 신뢰를 받을 수 있다”<sup>6)</sup>고 하여 그 사회의 구성원의 비율에 맞는 관료제를 뜻하는 용어로 만들어낸 이래로 다른 여러 학자들에 의해 주장되고 발전되어 왔다. 오석홍(2011)은 대표관료제에 대해 “인적 구성면이나 정책 지향면에서 사회 전체의 축도와 같은 것”(오석홍, 2011, p. 537)이라고 하였는데, 이처럼 대표관료제는 정책과정보다 직접적으로 시민의 대표성을 구함으로써 민주성과 형평성을 제고하는데 주안점을 둔 제도라고 하겠다.(권기현, 2011; 오석홍, 2013; 이창길, 2013)

이는 19세기 이후 행정관료제에서 제도화가 이루어진 실적주의만으로는 현재의 행정중심 국가 체제에서 국민의 형평성과 대표성이 제대로 받

---

6) Kingsley John Donald(1944), Representative Bureaucracy-an interpretation of the British civil service, The Antioch Press

영되기는 어렵다는 인식에서 ‘관료제가 민주성을 확보하지 못하고 엘리트 중심으로 운영됨에 따라 발생하는 여러 가지 폐단을 시정하기 위해 만들어진 제도’인 것이다.(이창길, 2013, p. 111) 관료들은 자신들의 속해 있는 사회적 계층과 유사한 계층의 정치적 욕망에 더 충실하게 반응하고 이렇게 관료를 구성할 때 책임성도 강화된다는 주장으로 공직 임용과정에서 사회적 형평성, 특히 결과의 평등을 의도하는 실질적 형평성과 공무원의 국민에 대한 책임성을 제고하기 위한 제도로 볼 수 있다. 특히 현대 국가정책의 실질적 결정권이 행정부로 이전된 상황에서 정책결정의 실질적 주체인 공무원들을 사회의 다양한 집단들의 대표로서 구성함으로써 그들의 민주적 책임성을 확보할 필요가 있다는 점이 강조된 것이다.

한국 정부조직 내에서 대표관료제는 국가공무원법 제26조(임용의 원칙)에서 “공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.”라고 규정된 바와 같이 장애인·이공계전공자·저소득층·양성평등 등 4가지 분야에 걸쳐 이루어지고 있다. 이 중에서도 그 적용대상이 가장 넓은 정책은 양성평등으로 표시된 성별과 관련된 대표관료제라고 할 수 있겠다.

## 2. 대표관료제의 대표성 논의

대표관료제의 가장 중요한 특징인 대표성은 다음과 같이 두 가지로 구분된다. 첫째는 소극적 대표성으로 단순히 관료의 구성비를 그 사회의

다양한 인구학적 집단의 비율과 동일하게 균등하게 반영하는 것에 주안점을 두는 것이다. 다음은 단순히 사회집단들의 인적 구성상의 특징을 반영한 관료 구성을 넘어 그렇게 구성된 관료들이 자신이 속한 출신 사회집단의 이익을 위해 행동한다는 점인 적극적 대표성이 그것이다.

특히 소극적 대표성과 관련해서는 정부 조직 내 성별과 같은 특정 집단의 단순 비율이 얼마인지를 분석하는 것을 넘어 정책결정 과정에 보다는 많은 영향을 줄 수 있는 자리, 즉 고위직 진출비율을 분석하거나, 다른 국가와의 차이점을 분석하는 연구 등이 활발하게 진행되고 있다. 그러나 이러한 소극적 대표성 주장의 논리적 취약점은 소극적 대표성의 확보만으로는 대표관료제의 진정한 목표인 적극적 대표성이 확보되는지 여부가 확실치 않다는 것이다.(오석홍, 2013)

이러한 특징은 대표관료제 실시의 가장 주된 논리적 근거를 위협하는 것으로 대표관료제는 관료들이 자신이 속한 집단의 이익을 반영하는 방향으로 행동할 것을 전제로 하고 있기 때문이다. 물론 적극적 대표성은 편파적이지 않은 공정한 관료제 모형에 맞지 않는다는 이유로 거부하자는 의견과 차별로 받는 소수집단의 불이익을 감소시키기 위해서는 편파성을 감내해야 하므로 받아들여야 한다는 의견이 갈리기도 하지만(Lim, 2006, p. 201) 이러한 경우에도 결국 대표관료제의 핵심적 논거는 적극적 대표성의 실현 여부인 것은 변함이 없다.

그간 이와 같은 대표관료제의 실질적 효과, 적극적 대표성에 대해 국내외에서 연구가 진행되었으며 이런 연구는 주로 “대부분 인종이나 여성을 중심으로 전개되어 왔다.”<sup>7)</sup> 다음 장에서 국내외에서 진행된 여러 선행 연구들을 정리하였다.

---

7) Lim, H. H. (2006). Representative bureaucracy: Rethinking substantive effects and active representation. *Public Administration Review*, 66(2): 194

### 3. 적극적 대표성에 관한 선행연구

#### 가. 개관

대표관료제의 적극적 대표성과 관련된 연구들은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 먼저 소수집단 출신 관료의 행태가 소수집단에 옹호적인지를 분석하는 행태적 접근법과 소수집단 출신 관료가 가진 해당 집단 관련 이슈에 대한 태도를 분석하는 태도적 접근법이다.<sup>8)</sup>

대표관료제와 관련된 실증적 연구가 다수 진행된 미국과는 다르게 국내 학자들의 연구 중 대표관료제의 적극적 대표성과 관련된 연구는 그리 많지 않았다.<sup>9)</sup>

김선희(2012)는 자신의 연구에서 대표관료제의 대표성 발현에 대한 국내외의 선행 연구를 다음과 같이 정리하였다. 크게 소극적 대표성(=수동적 대표성, passive representation)을 검증하는 연구와 적극적 대표성(=능동적 대표성, active representation)을 검증하는 큰 흐름으로 나뉜다. 소극적 대표성을 검증하는 연구는 다시 조직 내에서 양적 대표성 증가에 초점을 두는 연구와 고위직 차지 비율과 같은 질적 대표성 증가에 초점을 맞추는 두 가지 연구로 나뉘고, 적극적 대표성을 검증하는 연구는 소극적 대표성의 적극적 대표성을 검증하는 연구와 적극적 대표성을 결정하는 요인을 탐색하는 연구로 구분된다. 다시 소극적 대표성의 적극적

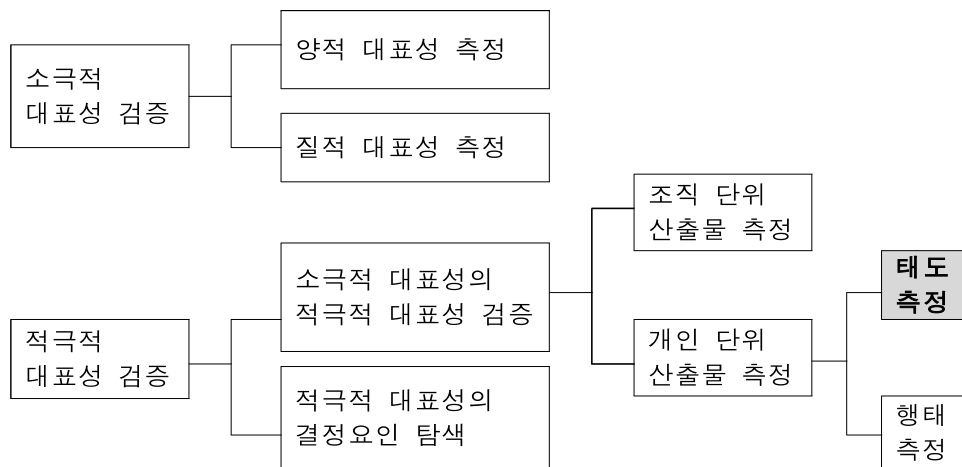
---

8) 이하 동 항목에서 언급한 대표관료제에 관한 분류방법은 김선희(2012)의 연구를 재정리한 것임을 밝힌다.

9) 우리나라는 미국과는 달리 비교적 동질적인 사회로 소수민족 우대정책처럼 성별 외의 분야에서 대표관료제를 실시하는 분야가 많지 않은데다 각종 정부기관에서 그러한 자료를 작성하지 않거나 작성을 하더라도 외부에 공개하지 않는 등 자료 입수가 원활하지 않은 한계가 있어 대표관료제의 적극적 대표성과 관련된 연구가 활발하지 못한 것으로 추정된다.

대표성을 검증하는 연구는 여성 관련 예산의 증감처럼 조직 단위의 산출물을 통해 적극적 대표성을 검증하는 연구와 대표관료 개인의 태도와 행태를 직접 측정하여 적극적 대표성을 검증하는 연구로 나뉘며 이러한 개인 단위의 연구는 태도 중심적 연구와 행태 중심적 연구로 구분된다.

이와 같이 대표관료제의 대표성 발현에 대한 선행 연구에 대한 김선희(2012)의 설명과 분류를 도표화하면 <표 1>과 같다.



<표 1> 대표관료제의 대표성 발현에 대한 연구 정리<sup>10)</sup>

## 나. 연구 사례

먼저 국내외에서 이루어진 대표관료제의 적극적 대표성과 관련한 구체적인 연구들 중 주된 국내 연구는 다음과 같다.

홍미영(2006)은 관료들의 정책수용성, 성 고정관념, 이해관계 등 세 가지 내생변수와 개인특성, 조직특성, 이해관계를 내생변수로 하여 이들 변

10) 본 도표는 김선희(2012)의 연구에서 글로써 설명한 부분을 저자가 도표화한 것이다.



수가 여성대표성 확보에 관한 관료들의 태도라는 종속변수에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 성별, 업무유형, 여성비율, 근무경험 등의 외생변수와 채용, 승진, 업무·부서 고정관념, 조직적 이해관계가 유의미한 관계를 갖는다고 주장하였다.

윤창근·문명재(2009)는 중앙부처 여성공무원 현황 및 차기년도 정부예산안과 금년도 확정예산의 일반회계 중 여성관련 예산의 비율을 조사한 연구에서 부처나 여성공무원의 비율이 23.5%를 상회하는 경우 관련 예산의 증감율이 양으로 전환되는 경향이 있으며, 특히 5급 이상 고위직 공무원 중에서 여성공무원이 차지하는 비중이 중요하다는 점을 밝힌 바 있다. 특히 동 연구에서는 조직 내 여성공무원의 비율이 일정비율을 넘어야 적극적 대표성이 발현된다는 “은폐된 적극적 대표성”이 23.5%라는 점을 밝힌데 의의가 있다.

박천오(2010)는 중앙부처 여성공무원을 대상으로 한 조사를 통해 여성공무원들이 여성대표역할 수용도는 대체적으로 높기는 하지만 전통적 역할 수용도 역시 높은 수준임을 밝혀 소극적 대표성의 적극적 대표성으로의 전환을 지지하면서도 반대의 결과를 일부 암시하기도 하였다.

먼저 김선희(2012)는 양성채용목표제 등 5가지 여성관련 제도에 대한 중앙행정기관 남녀 공무원 617명의 태도를 분석하여 동 제도에 대해서는 여성들의 지지도가 높게 나타났다는 점을 들어 적극적 대표성이 있기는 하지만 고정관념이나 개인적 이해관계에 따라서도 많은 영향을 받는다는 점을 시사하였다. 김선희는 여성대표성의 발현을 강화시키거나 약화시키는 공무원의 태도나 행태는 공직에 입직하여 형성된 교육이나 상사나 동료집단의 태도 등 조직 내 사회화에 많은 영향을 받기 때문에 공무원의 태도나 행태 결정에 있어 출신 집단은 중요한 변수가 아닐 수 있다고 하였다.

한편 해외에서도 이처럼 대표관료제의 적극적 대표성을 확인하는 연구가 다수 진행된 바 있다. 특히 인종적 갈등 완화를 위하여 1960년대부터 “적극적 우대조치”라는 개념을 도입한 미국에서는 관료의 인종 및 성별과 관련하여 적극적 대표성을 검증하는 연구가 다수 있다.

먼저 여성대표관료제의 적극적 대표성을 연구한 Saidel(2005)과 Wilkins(2000), Meiers(2006), Andrews(2013)은 각각 자신들의 연구에서 여성 대표관료제가 적극적 대표성을 나타내고 있다고 결론을 내린 바 있다.

Saidel(2005)는 여성 기관장들이 남성 기관장들보다 더 자주 여성의 이익을 증진시키는 우선순위를 갖고 있는지를 연구 주제로 하여 다음과 같은 연구를 진행하였다. 성별과 정책 우선순위에 대한 교차분석 결과 여성기관장들은 49.6%는 자신들이 소속된 기관의 우선적 정책 목표 중 하나 이상이 여성을 지원하기 위한 구체적 의도를 가지고 있다고 답변한 반면 남성기관장들은 34.9%만이 그렇다고 답하여 성별에 따른 차이를 발견하였다고 하였다. 다만, 전체 215명의 응답자 중 73명이 여성의 이익을 증진시키는 정책에 우선순위를 갖고 있다고 응답하였으나 실제로 정책의 집행된 결과를 비교한 바 94명의 응답자가 그러한 우선순위를 갖고 있었던 것으로 나타나 21명의 응답자가 태도와 행동 간의 불일치를 보여주었다. 이러한 불일치에 대해 Saidel은 조사가 진행된 당시 미국 정치사회적으로 적극적 우대조치에 대한 반대의 목소리가 높아졌던 시기이기 때문에 응답자들이 이에 영향을 받았을 것이라고 설명하고 있다. 그러나 Saidel은 결론에서 여성 응답자의 50% 이상이 여성을 지원하기 위한 정책적인 목표를 갖지 않았다고 언급한 사실을 언급하며 성급한 일반화를 경계하기도 하였다.

Wilkins(2006)는 종전에 자신이 Keiser와 공동으로 수행한 선행연구(2006)에서 여성 아동지원집행 관리자들이 여성 고객(아동)들에게 더 많

은 지원을 실시하는 경향이 있다는 결과를 발표한 바 있다. 그러나 동 연구는 집합체, 조직단위의 분석을 실시한 것으로 분석 단위가 개인 수준으로 이루어져야하는 성별이라는 주제와는 맞지 않는 오류가 있었다. 이에 Wilkins(2006)는 다시 개인 단위의 분석을 실시하여 여성 아동지원 집행 관리자들이 남성에 비해 여성들에게 직접적으로 혜택을 증가시키는 정책목표를 갖는 경향이 있다는 결론을 내렸다.

Meier등(2006)은 미국 60개 도시의 8년간 범죄자료를 분석하여, 여성 경찰관의 비율과 성폭력 보고건수 및 성폭력범 체포건수는 양의 상관관계가 있다고 하였다. 성폭력 사건은 과거 여성의 지위가 약하던 시절에는 가정의 재산에 불과하던 여성의 성(性)이 현대로 접어들면서 여성의 권익이 향상되는 추세에 따라 여성을 보호하거나 옹호하는 등의 여성 보호 법제가 강화되고 경찰 등 사법당국의 법집행방법 - 일부 기관은 여성 경찰관을 포함하는 성폭력범죄 전담조직을 신설하기도 하였고 일부는 여성 경찰관의 채용을 증대하였다 - 도 강화되었는데, 여전히 일부 기관에서는 편견 등으로 인해 통계를 조작하는 등의 방식으로 여성 권익 보호에 부정적 태도를 보이는 기관이 있어 성폭력사건의 보고건수와 성폭력범 체포건수는 좋은 변수가 된다고 설명하였다. Meiers 등(2006)은 연방수사국(FBI)의 범죄통계자료를 인용하여 미국 60개 대도시의 1990년부터 1999년까지 경찰기관의 여성 경찰관 비율, 인구 10만명당 강간사건 발생건수, 체포건수 간의 상관관계를 분석하여 여성 경찰관 비율이 증가할수록 성폭력신고가 증가하고 성폭력범 체포건수도 증가한 것을 발견하였다. 그리고 신고건수가 많을수록 체포건수도 증가할 가능성이 높을 수 있다는 점을 감안하여 신고건수를 통제한 후에 분석을 하였는데 이 경우에도 여성 경찰관의 비율과 성폭력범 체포건수 간에는 유의미한 양의 관계가 확인되었다.

Andrews 등(2013)은 영국의 잉글랜드와 웨일스 지역의 여성 경찰관 비율과 가정폭력 범죄 체포율 자료를 분석하여 여성대표제가 적극적 대

표성을 가진다고 하였다. Andrews 등(2013)은 2004년부터 2007년까지 영국 잉글랜드와 웨일스 지역 38개 경찰 기관을 대상으로 한 연구를 실시하였는데, 종속변수는 가정폭력 범죄 체포율, 독립변수는 여성 경찰기관장의 숫자, 각 경찰기관내 여성 경찰관의 비율, 통제변수는 해당 지역의 소득수준, 교육수준, 실업율, 소수민족 거주비율, 남녀 실업율 편차, 경찰기관의 규모, 치안예산의 규모 등으로 설정하였다. Andrews 등(2013)은 대표관료제의 대표성은 정책의 수립과 집행이라는 두 가지 방법으로 발현되므로 독립변수를 기관장과 일선 경찰관으로 나누어야 한다고 하였고 가정폭력 범죄에 영향을 미칠 수 있는 기타 변수를 통제하기 위하여 전술한 통제변수들을 활용하였다. 연구 결과, 여성 경찰 기관장의 존재와 가정폭력 체포율 간에는 5.764(유의수준  $p=0.05$ )의 관계가 존재하는 것으로 나타나 적극적 대표성이 있음이 확인되었다. 또한 여성 경찰관의 비율 역시 전체 경찰관 중 현장경찰관의 비율이라는 변수를 추가하자 0.241(유의수준  $p=0.05$ )의 관계가 있는 것으로 나타나 경찰기관내 현장직의 비율이 높고 여성 경찰관의 비율이 높을수록(현장직 비율  $\times$  여성 경찰관 비율)가정폭력 체포율이 증가하여 적극적 대표성이 발현되었다고 주장하였다. 그러나 이 연구에 대해서는 저자인 Andrews 등(2013)이 밝힌 바와 같이, 현장직 비율과 여성 경찰관의 비율을 곱한 통제지표에는 남성 경찰관과 여성 경찰관의 비율이 정확하게 표시되어 있지 않아 여성대표성을 확인하는 연구의 지표로 활용하기에는 미흡한 문제가 있다. 예를 들어 남성의 비율이 높더라도 현장직의 비율이 높은 관서가 여성의 비율이 높은데도 현장직의 비율이 낮은 관서보다 그 수치가 높게 나올 수 있는데 이런 경우 동 연구는 현장직 경찰관의 비율에 관한 것이지 경찰관의 성별에 관한 연구라고는 볼 수 없게 될 우려가 있다. 다만, 이 연구는 정책의 수립과 집행 두 가지 측면에서 대표관료제를 고찰해야 한다는 점과 함께 여성 경찰기관장의 비율과 가정폭력 범죄 체포율 간에는 정(正)의 상관관계가 있음을 통계적으로 입증하여 여성의 권익을 옹호하는 정책 수립을 위해서는 조직 내에서 의사결정을 담당하는 최상위

직책(“the upper echelon”)에 여성의 대표성을 강화하는 것이 중요함을 밝혔다는 의의가 있다.

다음으로 인종과 관련하여 대표관료제의 적극적 대표성에 관한 연구는 Wilkins & Williams(2005)와 Close & Mason(2007), Theobald & Haider-Marke(2009), Close & Mason & Wilkins & Williams(2011)이 진행한 다음과 같은 연구가 있다.

Wilkins & Williams(2005)는 샌디에고 경찰청 소속 경찰관들이 실시한 차량 대상 불심검문 자료를 분석하였는데 관할구역 내에 흑인경찰관의 수가 1% 증가할 때마다 흑인에게 편중된 불심검문의 건수는 매달 0.57% 증가하는 것으로 나타나 오히려 그러한 불균형이 증가하는 양상을 보였다. 이에 대해 저자들은 자신들이 수행한 것과 같은 집단 단위의 연구가 아닌 개인 수준의 연구를 통해 보완이 필요하다고 언급하였다. 또한 이에 대해서는 경찰관의 불심검문은 경찰만의 고유한 조직 문화, 혹은 “낮게 걸린 과일”처럼 특정한 유형의 인물을 검문대상으로 선정하는 경찰의 업무기법처럼 조직 내 사회화와 관련된 변인들이 작용하였을 가능성이 높다고 하였다. 이를 Wilkins(2005) 등은 소극적 대표성의 적극적 대표성으로의 전환과 관련하여 조직 내 사회화가 인종적인 소극적 대표성과 적극적 대표성간의 관계를 약화시킨다고 언급하였다.

Close & Mason(2007)은 경찰관들이 운전자에 대해 실시하는 불심검문 자료를 조사하여 검문대상자의 인종과 관련하여 다음과 같은 결론을 내린 바 있다. 흑인계(African American) 및 라틴계(Latino) 경찰관은 검문대상자의 인종이 무엇인지와는 관계없이 검문을 적게 실시하는 경향이 있는데, 흑인 경찰관은 백인 경찰관에 비해 흑인운전자에 대해서는 82%, 라틴계 운전자에 대해서는 82%, 백인 운전자에 대해서는 77%의 확률로 검문을 실시한 것으로 나타났다. 라틴계 경찰관의 백인 경찰관 대비 불심검문 실시 비율은 흑인운전자는 58%, 라틴계 운전자는 64%, 백인 운

전자는 60% 정도만을 실시하여 흑인계 및 라틴계 경찰관이 해당 인종 운전자에 대해서 검문을 더 실시하는 경향이 있다고 하였다.

Theobald & Haider-Marke(2009)은 1999년 미국 법무부가 발표한 “경찰-시민 접촉 조사 1999”의 자료를 바탕으로 지역별로 법집행기관의 소수인종 비율과 경찰에 대한 시민의 인식도를 분석하였다. 종속변수는 경찰과의 접촉을 가진 시민을 대상으로 “당신에 대한 경찰의 정지요구가 합법적인 근거가 있었다고 생각하나요?” 등과 같은 4가지 질문으로 경찰 활동에 대해 평가를 내리도록 하였고 독립변수는 성별, 연령, 인종, 과태료부과 여부, 압수품이 있었는지 여부, 도시의 규모, 동승자의 수 등으로 설정하였다. 분석 결과, 흑인은 흑인 경찰관이 현장에 있는 경우 경찰의 법집행이 합법적이었다고 인정하는 경향이 있었으며, 백인 역시 백인 경찰관이 현장에 있는 경우 그렇게 느끼는 경향이 있다고 하였다. 특히 흑인 시민의 경우 대부분 경찰의 정지요구, 차량수색, 신체수색, 언행 등 4가지 종속변수에서 부정적 입장을 보였으나 흑인 경찰관이 법집행을 한 경우에는 정지요구, 신체수색 등 3가지 변수에서 긍정적 입장으로 반전되었으며 그 결과는 유의수준 0.05에서 유의미하였다.

Close & Mason & Wilkins & Williams(2011)의 연구에서는 조직 내에서 인종적 대표성이 증가할수록 비소수인종 집단 운전자 만큼이나 소수인종 집단 운전자에 대해서도 우호적인 법집행 결과가 산출되며 거기에 더해 전체 집단의 불심검문 행태가 효율적으로 된다고 하였다. 결국 소수인종 출신 경찰관이 더 적게 불심검문을 하면서도 더 많은 불법행위를 적발한다고 하여 인종과 관련된 적극적 대표성이 발현됨을 지지하였다.

전술한 대표관료제의 대표성 발현에 대한 연구에서 인종이나 성별과 같은 집단의 특성이 개별 관료의 태도나 행태에 영향을 미친 것으로 드러나지 않은 경우는 흑인경찰관의 숫자와 흑인대상 불심검문 건수간의

상관관계를 연구한 Wilkins & Williams(2005)의 연구만이 유의미한 결과를 발견하지 못하였을 뿐, 다른 연구에서는 대표관료가 자신의 출신 집단에 대해 우호적인 태도를 갖거나 그러한 방향으로 정책을 입안 혹은 집행한 것으로 나타났다. 또한 Theobald & Haider-Marke(2009)의 연구는 해당 소수집단 국민들도 대표관료제에 지지하는 입장을 보인다고 하여 대표관료제의 정당성을 지지하였다.

#### 다. 대표관료제의 적극적 대표성에 대한 연구 요약

전 항에서 논의된 국내외의 대표관료제의 적극적 대표성에 관한 선행 연구들을 김선희(2012)의 설명에 따라 작성한 <표1> ‘대표관료제에 대한 실증분석 연구의 종류’의 기준에 따라 재분류하면 <표2>와 같다.

소극적 대표성의 적극적 대표성 검증	조직단위 산출물 측정		Meiers & Nicholson-Crotty(2006), Wilkins & Williams(2007), 윤창근 & 문명재(2009), Adreus 등(2013)	(가)
	개인 단위 산출물 측정	태 도	Saidel(2005), 홍미영(2006), 박천오(2010), 김선희(2012)	(나)
		행 태	Wilkins(2006), Close & Mason(2007)	(다)

<표 2> 대표관료제의 적극적 대표성에 관한 선행연구 분류

먼저 국내에서는 조직단위 산출물을 측정하거나 대표관료 개인의 태도를 분석하는 태도 중심적 연구가 대부분이고 행태를 중심으로 한 연구는

상당수가 미국을 중심으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

이중 조직 단위의 산출물을 측정하는 (가)항의 연구들에 대해서 김선희(2012)는 분석단위의 오류가 있다고 지적한 바 있다. 특정 사업에 대한 예산이나 정책과 같은 조직단위 산출물을 가지고 대표관료 개인의 성향을 판단하는 것은 생태학적 오류가 있다는 것이다. 또한 (가)항과 같은 연구는 대표관료 개인의 특성이 어떠한 경로를 거쳐서 대표성이 발현되는 결과를 가져오는지에 대한 설명이 부족한 단점이 있다.

이와는 달리 (나)항이나 (다)항과 같은 연구는 대표관련 개인의 산출물을 토대로 개인의 성향을 판단하고 있어 이러한 오류가 발생하지 않는다. 다만 (나)항의 연구는 대표관료 개인의 특성이 어떠한 경로를 거쳐서 결과로 나타나는지, 즉 대표성이 발현되는지에 설명이 부족한 단점이 있다. 이에 본 연구에서는 태도와 행동에 관한 이론을 적용하여 보완하였는데 이에 대해서는 다음 항에서 논의하였다.

## 제2절 한국 관료조직의 대표관료제 연혁 (여성채용목표제와 양성채용목표제를 중심으로)

### 1. 정부 전체의 사례

국내에서는 1995. 12. 12. 공무원임용시험령(대통령령) 제11조의 3(여성



의 합격) 조항<sup>11)</sup>이 신설되면서 여성의 공무원임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 시험실시기관의 장에게 한시적으로 여성이 선발예정인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성을 합격시킬 수 있는 근거가 마련되었으며, 이듬해 3. 23. 지방공무원임용령(대통령령) 제51조의2(여성의 합격) 조항<sup>12)</sup>에 지방공무원 조직에 있어서 유사한 법적근거가 마련되었다.

이와 같은 제도, 즉 여성채용목표제는 “정책결정과정에서 여성의 대표성을 높여 정책결정과정에 여성들의 시각과 관점을 반영하고, 우수 여성인적자원 활용을 통해 국가경쟁력을 높이기 위해” 실시된 것으로 “공무원채용 시험에서 상대적으로 여성합격자가 적은 상위직급인 행정고시, 외무고시, 그리고 7급 행정·공안·외무·행정직 공채시험에 적용”<sup>13)</sup>되었다. 실제 여성의 채용목표는 모집 정원의 10%로 결정되었으나 다만, 선발예정인원이 10명 미만으로 과소한 채용단위 시험에는 적용되지 않았다.

여성채용목표제는 2002년 말까지 7년간 한시적으로 적용되었으나, 정부(여성부)에서는 여성공무원 채용목표제의 효과를 분석한 결과 공무원 조직 내에 양성평등을 촉진시키기 위한 제도로 개선·보완하여 지속적으로 시행할 필요가 있다는 결론을 내렸다. 다만 남성도 찬성하는 여성공무원 채용목표제가 필요하다는 연구결과<sup>14)</sup>가 있어 2002. 12. 26. 공무원임용시험령 제11조의3(여성의 합격)조항이 여성 또는 남성의 선발예정인

11) 제11조의3 (여성의 합격) ① 시험실시기관의 장은 여성의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제11조제1항·제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 한시적으로 여성이 시험실시단계별로 선발예정인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성을 합격시킬 수 있다.

12) 제51조의2 (여성의 합격) ① 시험실시기관의 장은 여성의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제50조제1항·제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 한시적으로 여성이 시험실시단계별로 선발예정인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성을 합격시킬 수 있다.

13) 여성채용목표제 실시(국가기록원 나라기록 > 주제유형별 검색 > 정책/제도 > 여성채용목표제 실시, 2013. 9.3. 검색)

14) 여성부(2002), 여성공무원 채용목표제의 효과분석: 11

원 초과합격'으로 명칭과 내용이 개정<sup>15)</sup>되면서 양성평등채용목표제가 실시되었다.

양성채용목표제는 “공무원채용과정에서 어느 한쪽 성의 합격자 비율이 30%미만일 때, 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 목표비율만큼 추가 합격시키는 제도”<sup>16)</sup>로 종래 여성채용목표제와는 달리 5명 이상인 행정·외무·기술고등고시 및 7급·9급 공채시험을 대상으로 하여 범위가 확대되었으며 2007년까지 한시적으로 운영하기로 하였으나 이후 시행령이 거듭 개정되어 현재까지 시행 중이다.

이상과 같은 채용분야에 있어서 여성의 대표성 제고를 위한 여성공무원 채용목표제와 양성평등채용목표제에 의해 추가로 합격한 국가직 남녀 공무원의 숫자는 다음과 같다. 1996년부터 2002년까지 실시된 여성공무원 채용목표제로 추가 합격한 여성공무원은 321명(<표 3> 참고)이다.

직급	계	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02
5급	37명	3명	6명	5명	2명	7명	3명	11명
7급	129명	16명	14명	9명	18명	36명	22명	14명
9급	155명	-	-	-	20명	43명	34명	58명
계	321명	19명	20명	14명	40명	86명	59명	83명

↳ 추가합격 321명(국가직)

<표 3> 여성공무원 채용목표제 적용현황('96~'02)

2003년부터 2012년까지 양성평등채용목표제로 추가 합격한 여성공무원

15) 제11조의3 (여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격) ① 시험실시기관의 장은 여성과 남성의 평등한 공무원임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제11조제1항·제2항·제4항 및 제5항의 규정에 불구하고 한시적으로 여성 또는 남성이 시험실시단계별로 선발예정인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다.

16) 각주 13과 동일

과 남성공무원은 192명(<표 4> 참고)으로 1996년 이후 513명의 공무원이 추가로 선발되었다.

직급	계	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
5급	17명	3명	4명 (3)	1명	1명 (1)	1명 (1)	2명	-	5명 (1)	-	-
7급	116명	19명	9명	10명	20명	16명	8명	5명	10명	8명	11명
9급	59명	17명 (9)	4명	6명	9명 (1)	7명 (2)	5명	3명	4명	2명	2명
계	192명 (18)	39명 (9)	17명 (3)	17명	30명 (2)	24명 (3)	15명	8명	19명 (1)	10명	13명

↳ 추가합격 192명(국가직, 괄호안이 남성)

<표 4> 양성평등채용목표제 적용현황('03~)

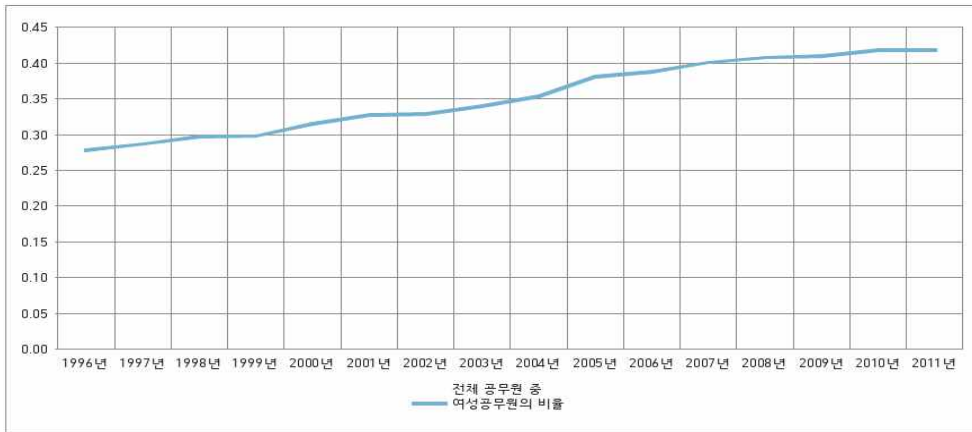
이상과 같은 여성공무원 채용목표제와 양성평등채용목표제처럼 여성의 공직 참여를 확대하고자 하는 노력에 힘입어 연도별 여성공무원 숫자는 <표 5>과 같이 1995년 253,917명에서 2011년 413,248명으로 대폭 증가하였고 전체 공무원에서 여성공무원이 차지하는 비율도 <그림 1>과 같이 1996년 27.3%에서 2011년 41.8%로 대폭 증가하였다.

(단위 : 명)

구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
전체	913,104	923,714	888,217	865,650	849,152	859,329	869,030	891,949
여성	253,917	265,162	263,853	258,347	267,647	282,028	286,074	302,830
비율	27.8%	28.7%	29.7%	29.8%	31.5%	32.8%	32.9%	34.0%

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
전체	915,689	915,221	940,397	963,132	968,836	978,087	987,754	989,138
여성	324,576	348,710	365,178	385,759	395,464	400,570	412,800	413,248
비율	35.4%	38.1%	38.8%	40.1%	40.8%	41.0%	41.8%	41.8%

<표 5> 연도별 여성공무원 현황



<그림 1> 연도별 전체 공무원 중 여성공무원의 비율

2012. 12. 31. 현재 전체 공무원 중에서 여성공무원이 차지하는 비율은 전체 994,291명 중 424,757명으로 42.7%에 해당하며 직급별 현황은 다음 장의 <표6>과 같다.

이상과 같은 채용분야에서의 적극적 조치와 함께 다음과 같은 조치들이 병행 추진되었다. 먼저 상대적으로 고위직급인 관리직에 있어서 여성공무원의 비율을 높이기 위한 관리직 여성공무원 육성지원이 실시되었다. 또한 여성공무원을 기획·예산·인사·감사 등 조직 핵심부서 및 주무부서에 전진 배치하도록 하는 여성공무원 보직관리 강화도 실시되었다. 이어서 공직사회에 양성평등적 문화와 의식을 확산하기 위해 공직사회 양성평등 의식문화 확산 노력을 전개하여 교육·훈련을 실시할 때에 관련 내용을 교육하도록 하였다. 그 외에 여성공무원을 위한 전문교육 실시, 여성이 행복한 고을 선정사업 실시, 자치단체 정부합동평가 여성부문 독립평가 실시, 자치단체 영아전담보육시범시설 지원사업 사후관리, 여성공무원 정보네트워크 구축, 유연하고 지원적인 공직 근무환경 조성 등의 사업이 병행되었다.<sup>17)</sup>

17) 이 단락은 「여성과 공직」(행정자치부 여성정책담당관실, 2003)의 pp. 11-14를 재정리한 것이다.

직 종 Type	구 분 Classification	합 계 Total			행정부 Executive Branch		
		총원 No. of Civil Servants	여성 No. of Female Civil Servants	비율(%) Percent	총원 No. of Civil Servants	여성 No. of Female Civil Servants	비율(%) Percent
합계 Total		994,291	424,757	42.7%	969,589	415,980	42.9%
경력직 계 Career Service		980,215	419,386	42.8%	958,857	411,805	42.9%
일반직 계 General Service		360,901	131,279	36.4%	347,747	127,751	36.7%
고위공무원단 Senior Civil Service		1,092	48	4.4%	1,092	48	4.4%
1급~2급 GR 1~GR 2		146	2	1.4%	66	-	-
3급 GR 3		1,241	71	5.7%	1,069	53	5.0%
4급 GR 4		9,543	828	8.7%	8,596	729	8.5%
5급 GR 5		31,762	3,983	12.5%	30,294	3,800	12.5%
6급 GR 6		95,201	22,789	23.9%	92,097	22,380	24.3%
7급 GR 7		112,570	48,170	42.8%	110,089	47,517	43.2%
8급 GR 8		62,708	33,336	53.2%	59,579	32,056	53.8%
9급 GR 9		34,430	18,307	53.2%	32,682	17,430	53.3%
연구관 Research Officer		2,105	406	19.3%	2,083	400	19.2%
연구사 Researcher		5,592	2,204	39.4%	5,589	2,203	39.4%
지도관 Instruction Officer		530	57	10.8%	530	57	10.8%
지도사 Instructor		3,981	1,078	27.1%	3,981	1,078	27.1%
기능직 Technical Service		109,340	34,121	31.2%	105,650	31,438	29.8%
특정직 계 Special Service		509,974	253,986	49.8%	505,460	252,616	50.0%
교육 Educational Service		353,381	241,163	68.2%	353,381	241,163	68.2%
경찰 Police Service		110,305	8,193	7.4%	110,305	8,193	7.4%
소방 Fire-fighting Service		38,175	2,379	6.2%	38,175	2,379	6.2%
외무 Foreign Service		1,734	429	24.7%	1,734	429	24.7%
검사 Prosecutor		1,880	454	24.1%	1,865	452	24.2%
법관 Judge		2,738	734	26.8%			
헌법연구관 Constitution Research Officer		51	27	52.9%			
사법연수생		1,710	607	35.5%			
특수경력직 계 Non-career Service		14,076	5,371	38.2%	10,732	4,175	38.9%
정무직 Political Service		402	13	3.2%	381	12	3.1%
별정직 Extraordinary Civil Service		6,294	1,850	29.4%	3,650	1,123	30.8%
계약직 Contractual Service		7,380	3,508	47.5%	6,701	3,040	45.4%

<표 6> 전체공무원 중 여성공무원(2012년말 기준)<sup>18)</sup>

18) 안전행정부(2013): 안전행정통계연보, p. 116

## 2. 경찰조직의 사례와 경찰내 여성대표성에 대한 선행연구

한국 경찰 조직에서 여성 경찰관의 존재는 창설 이전부터 확인된다. 광복 직후인 1946. 7. 1. 현재의 경찰청의 전신인 경무부 공안국에 여성 피의자 등에 대한 신체수색과 청소년 업무를 전담하게 할 목적으로 여자경찰과가 창설되었다. 동 여자경찰과는 이후 여경계로 조직이 변경되었다가 1961년 6월 폐지되었다. 일선 현장조직으로 1947. 2월에는 지금의 서울지방경찰청의 전신인 수도 관구 경찰청 산하에 여자경찰서를 창설하여 11년간 운영하다가 폐지한 사례도 있다. 또한 여성 경찰관에 대한 채용이 별도로 이루어지기도 하였다. 1946. 5월에는 여자경찰간부 16명을 모집하고 여경 1기생 64명을 선발하여 서울에 배치한 이래로 1967년 여경학사 1기생 38명 모집, 1989년 여자 경찰대학생 모집 등 지속적으로 여자경찰관을 별도로 채용하는 방법을 통해 경찰 조직 내에서 여성의 대표성을 증대시키고자하는 정책적 노력이 계속되었다.(신현기, 2005, pp. 18-19)

또한 국가공무원법 상으로도 경찰조직에는 대표관료제가 적용되고 있음을 확인할 수 있는데, 1995년 여성채용목표제가 시행될 당시에도 경찰청은 적용 대상으로 포함되어 있었으며, 2003년 양성채용목표제가 적용될 당시에도 적용대상으로 포함되어 현재까지 적용되고 있다.

이처럼 여성 경찰관에 대한 필요가 계속 되어 오고 실제로도 여성 경찰관을 증원하기 위한 경찰조직 차원의 노력에도 불구하고 다른 주요 선진국들과 비교하면 경찰 조직 내에서 여성 경찰관의 비율은 현저히 부족한 것으로 나타난다.

<표 7>은 UN마약범죄사무소가 각국 정부를 대상으로 실시한 형사사

법추이 통계에 나타난 주요 국가의 여성 경찰관의 비율이다.<sup>19)</sup>

경제개발협력기구(OECD) 회원국 34개국 중 여성 경찰관의 비율에 관한 자료를 제출한 국가는 우리나라를 포함하여 총 25개국이다. 각 자료의 기준일은 폴란드 2009년, 룩셈부르크 2006년을 제외하고는 모두 2011. 12. 31. 기준이다.

이를 토대로 한국을 포함한 25개국의 여성 경찰관 비율을 비교한 바, 한국 경찰의 여성 경찰관 비율은 7%로 한국보다 여성 경찰관의 비율이 낮은 국가는 이탈리아 1개국뿐이었고, 한국을 제외한 24개국 경찰의 평균 여성 경찰관 비율은 15.56%로 한국 경찰의 두 배 이상에 달하는 것으로 나타나 한국 경찰 조직에서의 여성 대표성은 매우 낮은 수준임을 확인하였다.<sup>20)</sup>

---

19) UN 마약범죄사무소(UNODC) 홈페이지, Statistics > Data > Statistics on Criminal Justice > Criminal justice system resources(2013. 11. 1 접근)

20) UN마약범죄사무소는 매 2년마다 회원국을 대상으로 “UN 범죄 추이 및 형사사법정책 조사(UN CTS - United Nations Surveys on Crime Trends and the Operations of Criminal Justice Systems)”를 조사하여 홈페이지에 게재하고 있다. 게재된 자료는 각국의 통계전담 부처를 통해 개별 기관으로 전달되어 수집된 후, 다시 통계전담 부처를 거쳐 UN마약범죄사무소로 전달된다.

국 가	전 체	남 성	여 성(비율)
캐 나 다	69,438명	55,833명	13,605명(20%)
미 국	698,460명	616,000명	82,400명(12%)
멕 시 코	431,236명	327,981명	46,919명(11%)
칠 레	40,952명	35,224명	5,728명(14%)
일 본	260,000명	236,000명	17,000명(7%)
한 국	102,295명	95,112명	7,183명(7%)
체 코	39,037명	33,027명	6,010명(15%)
폴 란 드	98,955명	86,112명	12,833명(13%)
덴 마 크	10,868명	9,477명	1,391명(13%)
핀 란 드	8,180명	6,967명	1,213명(15%)
아이슬란드	716명	632명	84명(12%)
노르웨이	7,779명	6,032명	1,746명(22%)
스 웨 덴	20,398명	16,001명	4,397명(22%)
영국(잉글랜드&웨일스)	13,4101명	98,139명	35,962명(27%)
영국(北아일랜드)	35,962명	7,855명	5,690명(28%)
영국(스코틀랜드)	17,343명	12,707명	4,636명(27%)
이탈리아	278,461명	261,137명	17,324명(6%)
포르투갈	47,934명	44,692명	3,242명(7%)
슬로베니아	7,631명	6,482명	1,149명(15%)
스 페 인	181,110명	162,688명	18,322명(10%)
오스트리아	27,614명	24,107명	3,507명(13%)
독 일	243,201명	199,624명	43,577명(18%)
룩셈부르크	14,84명	1,345명	139명(9%)
네덜란드	38,312명	29,992명	8,320명(22%)
뉴질랜드	8,932명	7,303명	1,629명(18%)

<표 7> 25개 OECD 회원국의 여성 경찰관 비율



경찰조직에서의 여성대표성은 이와 같은 양적인 수치는 물론이고 고위직이나 핵심직위에서의 비율처럼 질적인 측면에서도 낮다는 주장이 있는데, 박선영(2009)에 따르면 경찰청 인사자료를 근거로, 한국 경찰에 있어서 여성 경찰관들은 양적 측면에서 비율이 낮은 것 외에도 질적 측면에서 상위직에서 승진의 차별, 직무범위에서 70%가 단순 행정업무에 종사하고 있다고 하여 경찰조직의 여성대표성이 부족한 상태임을 시사하였다. 또한 이러한 열악한 조직 내에서의 상황에 따라 여성 경찰관의 조직몰입도가 남성 자경찰관보다 낮은 것으로 파악되었다.

김상호(2005) 역시 경찰의 성별대표성을 조사하면서 남성과 여성의 주민등록 인구 비율이 50.23% : 49.77%임에도 불구하고 경찰공무원의 경우는 4.1%에 불과하고 고위직 경찰공무원- 총경이상의 비율은 3명으로 0.63%에 불과하여, 전체 대표성 지수 0.08, 고위직에서의 대표성 지수는 0.01로 고도의 과소대표현상을 보이고 있어 대표관료제가 잘 구현되지 못하고 있다고 지적하기도 하였다.

### 제3절 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도 관련 연구

#### 1. 연구대상으로서의 적실성

가정폭력에 대해 ‘가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법’은 제2조 1호에서 “가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위”라고 규정하였다. 가정폭력은 특히 최근 들어 새롭게 출범한 박근혜정부에서는 주요 4대 사회악 중 하나로 지목되면서 우리 사회가 근절

시켜야 할 주요한 사회 병리현상으로 부각되고 있다.<sup>21)</sup>

특히 가정폭력은 성범죄(sexual violence)와 함께 피해자의 대다수가 여성이고 가해자의 대다수는 남성인 범죄, 성별에 따라 가해자와 피해자가 비교적 명확하게 드러나는 분야이므로 이에 대한 경찰의 대응은 여성의 권익향상에 대한 치안행정의 정도를 측정할 수 있는 좋은 분야라고 볼 수 있다.<sup>22)</sup> 이처럼 특정한 정책이나 이슈가 성별(gender)과 밀접한 관련이 있는 경우 ‘여성화(feminized)’ 혹은 ‘젠더화(gendered)’되었다고 하는데 가정폭력 문제는 대표적인 ‘여성화’ 혹은 ‘젠더화’된 정책분야 및 이슈이다.

Andrews 등(2013)은 가정폭력과 대표관료제의 여성대표성과의 관계에 대해서 Keiser 등(2000)의 ‘여성화’된 정책분야에 대한 정의를 들면서 가정폭력 문제가 여성대표성을 확인할 수 있는 좋은 분야라고 하였다. 본래 Keiser 등(2000)은 “우리는 다음과 같은 이유로 어떤 정책분야가 ‘여성화’(feminized)되었다고 주장할 수 있다. (1) 그 정책이 직접적으로 여성을 하나의 계급으로서 혜택을 주는 경우, (2) 관료의 성별이 관료와 고객 간의 관계에 영향을 미치는 경우, (3) 어떤 쟁점이 정치적 과정을 통해서 여성문제로 해석된 경우”<sup>23)</sup>가 이에 해당하는데 Andrews 등은 “가정폭력은 다음과 같은 이유에서 젠더화(gendered)된 정책분야로서의 요건을 충족하고 있다. (1) 가정폭력은 직접적으로 여성을 하나의 계급으로서 영향을 미치고 있다. (2) 여성 경찰관과 가정폭력 피해자와의 관계는 남성 경찰관과 가정폭력 피해자간의 관계와는 질적으로 다를 가능성이

---

21) 가정폭력 근절에 대한 중요성이 강조되는 것은 비단 한국 뿐만이 아닌 전 세계적인 현상으로 UN은 1999년부터 매년 11월 25일을 ‘여성에 대한 폭력제거를 위한 세계의 날’로 정한 바 있다.(김은경외, 2009)

22) 2013 경찰청 국감자료에 따르면 ‘08년~’12년간 가정폭력 사건의 피해자를 유형별로 보면, 아내가 70.92%, 남편이 3.65%, 기타 친척이 피해자인 경우나 부부간 쌍방폭행 등인 경우가 22.93%를 차지하여 가정폭력의 주된 피해자는 여성이라는 사실을 지지하고 있다.

23) Keiser, Lael R. 등(2000), Lipstick and Logarithms: Gender, Institutional Context, and Representative Bureaucracy, American Political Science meeting, 11

있다. (3) 가정폭력은 선거로 당선된 대표자들은 물론 정치적 행동가들에 의해 ‘여성문제’로 잘 인식된 문제”<sup>24)</sup>라고 하여 가정폭력 문제가 “젠더화(gendered)”된 정책분야라고 주장하였다.

가정폭력 문제가 여성대표성을 확인하기에 적절한 정책분야라는 Keiser 등(2000)과 Andrews등(2013)의 주장은 한국에 있어서도 가정폭력 피해자의 대다수가 여성이고 발생 빈도도 매년 증가하고 있다는 통계가 있는데다<sup>25)</sup> 삶의 질이 중요한 사회문제로 이슈화되면서 범죄에 대한 안전의 확보가 제1순위의 사회문제로 되는 현실을 감안할 때(김병주, 2003, pp. 203-204) 매우 적실성이 있다고 본다.

## 2. 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도

가정폭력은 그 심각성에도 불구하고, 가정폭력에 대한 경찰의 태도와 관련해서는 그간 경찰관들이 기존의 가부장적 태도에 기인한 선입견 때문에 개입을 꺼리거나 개입하더라도 수사를 지연하거나 혹은 가해자로부터 피해자를 보호하는 노력 등이 부족하다는 지적이 국내는 물론 해외에서도 지속되어 왔다.(김운희, 2007; 이영돈, 2013; 허남순 등, 2000) 이에 각 국가는 가정폭력문제를 단순한 가정의 내부 문제가 아닌 상대적 약자의 생명과 인권을 유린하는 심각한 범죄이며 지속적이고 심각한 피해를 입힐

---

24) Andrews, R. & Miller, Karen J.(2013), Representative Bureaucracy, Gender, and Policing: The Case of Domestic Violence Arrests in Englands, Public Administration: 7

25) “여성가족부에 따르면 지난 2010년 만 19세 이상 65세미만 기혼남녀 2659명을 대상으로 부부폭력 발생률을 조사한 결과, 부부폭력률이 53.8%로 나타나 2004년의 44.6%보다 6년새 10%가 증가했다. … (중략)… 한국가정법률상담소가 지난해 서울 가정법원등으로부터 상담을 위탁받은 가정폭력 관련 상담 통계를 분석한 결과 남편에 의한 아내 폭력이 전체 가정폭력의 81.8%로 가장 많았지만 …”(문화일보, 13.6.21., 매맞는 남편도 급증 … 부부 2쌍 중 1쌍 폭력경험)

가능성이 있는 중요한 범죄임을 각자의 소속 경찰관들에게 교육시키고 있으며 현장에 출동한 경찰관을 포함하여 경찰의 강력한 개입을 촉구하거나 제도화하고 있다. 또한 국내에서도 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도와 관련하여 다음과 같은 연구가 진행된 바 있다.

허남순·장희숙·김유순(2000)은 경찰관 대상 조사에서 아내구타에 대한 태도와 가정폭력 개입방법을 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도로 종속변수화한 후에 사회 인구학적 변수, 근무 상황적 변수, 가정폭력 관련 변수 등을 독립변수로 상호 관계를 분석하였다. 그 결과 아내구타에 대한 태도에 있어서는 가정폭력 교육경험(부, -의 관계)만이 유의미한 결과를, 경찰의 개입방법에 대해서는 정확한 지식과 근무지역(정, +의 관계)만이 유의미한 결과를 나타냈다.

김영화(2001)는 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도를 총 15개 문항으로 척도화하여 성별, 연령과 같은 인구사회학적 독립변수 등과의 연관성을 분석하였다. 그 결과 연령과 교육경험만이 유의미한 결과가 나타나는 것으로 드러났다. 그러나 동 연구에는 성별 차이에 따른 분석결과가 제시되지 않은 한계가 있다.

허소영·허남순(2003)은 경찰관 대상 조사에서 가정폭력사건 사례를 제시하고 가해자인 남편에 대한 조치를 가정폭력사건 사례의 개입태도로 조작화하여 이에 영향을 주는 변수를 측정한 바 있다. 그 결과 학력, 경력, 결혼만족도, 성역할고정관념, 교육회수, 가정폭력 법지식 등 14개 요인이 이에 영향을 미친다는 점을 밝혀내었다. 다만 경찰관의 성별을 분류하지 않은 한계가 있다.

윤영아(2005)는 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도를 보수적 개입, 체포 우선 개입, 문제 경시적 개입, 피해자 선택 개입, 피해자 권한 강화 개입 등 5가지로 규정하고 이에 대한 경찰관들의 개인적 변인, 조직적 변인, 아내폭력 인식 변인 등 3가지를 독립변수로 상호 관계를 분석하였다. 그

결과 개인적 변인에서는 연령, 결혼상태, 근무지역, 근무경력 등이 유의미하였고 성별 차이는 의미가 없었던 것으로 드러났다.

주명희(2006)는 가정폭력에 대한 경찰관들의 인식을 어려움, 경미한 사안, 해결방법, 여성의 유약함(가정폭력 사건에 있어 여성이 불리한 입장 인지 여부), 체포의사결정, 피해자의사(사건처리에 있어 피해자 의사의 존중여부) 등으로 나누어 이에 대한 경찰관의 인식을 조사하였다. 동 결과는 분석이 각 비율별로 나열되어 있어 정형화된 이론을 제공할 수는 없었으나 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도를 변수화하는데 도움이 되었다.

길재식(2012)은 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도 중 보수적 개입, 체포우선 개입, 문제경시적 개입을 소극적 개입으로, 피해자선택 개입과 피해자권한강화 개입을 적극적 개입태도로 구성하여 개인적 특성 등과의 관계를 분석하였다. 그 결과 여성 경찰관들이 남성 경찰관보다 더 적극적인 개입태도를 보이기는 하나 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다. 오히려 개인적 특성에서 있어서는 종교와 근무처만이 유의미한 결과를 나타낸 바 있다.

이상과 같은 선행연구들은 가정폭력에 대한 경찰의 개입태도에 경찰관의 성별이 의미가 있는지 여부를 다루지 않았거나 다루었으나 의미가 없었다는 결론을 내린 바 있다.<sup>26)</sup>

또한 허남순 등(2000)의 연구에서는 가정폭력 교육경험과 경찰관의 관련 지식이, 김영화(2001)의 연구에서는 경찰관의 근무경험이, 허소영 등(2003)의 연구에서는 근무경력, 교육회수, 가정폭력 법지식이, 윤영아(2005)의 연구에서는 근무지역과 근무경력이 길재식(2012)에서는 근무처

---

26) 그러나 성별을 다루지 않은 연구들에서도 성별을 독립변수로 작성하였다면 성별에 따른 유의미한 차이가 나타났을 가능성이 있어 가치가 없다고 배제할 수 없어 본 연구에서는 성별 따른 가정폭력에 대한 태도 차이를 중점적으로 다루어 보았다.

와 같은 경찰관의 근무상황적 요인을 반영하는 변수가 유의미한 결과를 나타낸 바 있다. 이처럼 경찰관의 근무상황적 요인은 관료개인의 의사결정에 영향을 미치는 중요한 요소인 조직문화를 반영하는 것이므로 본 연구에서도 독립변수로 변수화하여 추가하였다.

#### 제4절 태도와 행동의 관계에 대한 연구

##### 1. 연구의 필요성

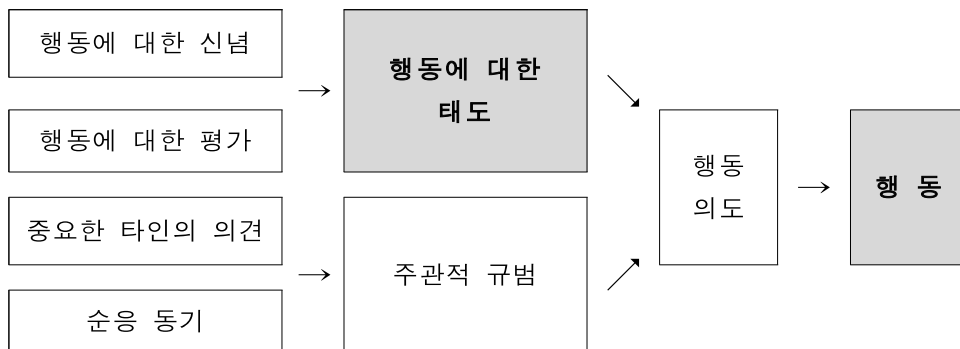
전술한 바와 같이 여성 관료의 여성 관련 이슈에 대한 태도를 분석하는 본 연구에 관해서는 다음과 같이 문제가 제기될 수 있다. 적극적 대표성이라는 것은 개별 조직원이 가진 태도가 아닌 정책 수립이나 집행과정에서 외형적으로 드러나는 행동을 의미하는 것인데 태도를 관찰하는 것으로 이를 정밀하게 확인할 수 있는가 여부이다. 일견 타당한 주장이나 성별에 따른 치안정책의 수립이나 집행과정에 관한 정보를 파악할 수 없는 현실적 어려움이 있는 상황에서는 태도를 확인하는 것 역시 의미가 있다. 특히 사회심리학적 연구에서는 태도는 행동으로 이어지는 중요한 요소라는 점이 주장되고 있으므로 태도에 관한 연구는 행동의 전부는 아니더라도 상당 부분을 설명하는, 즉 적극적 대표성의 가능성을 상당 부분 확인할 수 있는 자료가 될 수 있다는 것이다. 이에 먼저 태도와 행동에 관한 선행연구를 정리하여 상호간의 관계를 확인하여 다음과 같이 정리하였다.

‘태도’란 “특정한 대상에 대해서 호의와 비호의의 정도를 표현하는 심

리적 경향성" 혹은 "특정 대상에 대한 인지적 판단(옳고 그름)과 좋고 싫음의 감정을 모두 포괄하는" "개인이 환경 내의 대상들에 대해 호의적이거나 비호의적으로 반응하는 성향"을 말하는 것이다.(김재휘, 2013, p. 44) 초창기 설득심리학 연구에서는 태도와 행동이 항상 일치한다고 보아 태도가 변하면 행동이 변한다고 가정하였다. 그러나 후기에 들어서면서, 태도와 행동이 항상 일치하지 않을 수도 있다는 점이 확인되면서 원하는 방향으로 행동을 하도록 하기 위해 태도와 행동 간의 관계에 대한 연구가 진행되었다. 그 중 '합리적 행동이론'과 이를 보완한 '계획된 행동이론'이 태도와 행동 간의 관계를 잘 설명하고 있다.(김명소, 2004)

## 2. 합리적 행동이론

먼저 '합리적 행동이론'은 Fishbein과 Ajzen이 1975년 주장한 이론으로 사람들이 "특정 행동에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있고, 자신에게 중요한 주변 사람들에게 그 행동이 용인될 수 있을 때(주관적 규범), 행동 의도(동기)가 높아진다"고 하였다.(김재휘, 2013, p. 45) 이를 도표로 나타내면 <표 8>과 같다.

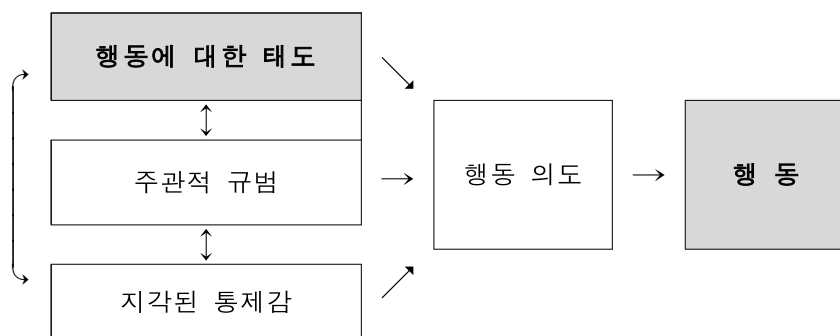


<표 8> 합리적 행위이론 모형<sup>27)</sup>

그러나 이러한 ‘합리적 행위이론’ 모형에 대해서는 행위의도가 있다고 하여 모두가 행동으로 이행되는 것은 아니라는 문제, 즉 행위 의도와 행동 간의 관계가 완전히 설명되지 않는다는 비판이 제기되었고 이러한 한계를 극복한 새로운 이론인 “계획된 행동이론”이 1985년 Ajzen에 의해 주장되었다.(김재휘, 2013)

### 3. 계획된 행동이론

‘계획된 행동이론’은 행위 의도를 결정하는 요인으로 행동에 대한 태도, 주관적 규범 외에도 ‘지각된 통제감’이라는 요소를 추가하였다. ‘지각된 통제감’은 자신이 “대상 행동을 실제로 얼마나 잘 수행하고 통제할 수 있는지에 대한 주관적 평가”로 행동에 필요한 각종 자원에 대한 판단까지를 포함하는 것이다.(김재휘, 2013) 이에 대한 도표는 <표 9>과 같다.



<표 9> 계획된 행동이론 모형<sup>28)</sup>

- 
- 27) Fishbein, M., & Ajzen, J. (1975), Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research (김재휘, 2013, p.46에서 재인용)  
 28) Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes (김재휘, 전제서, p.49에서 재인용)



이러한 ‘합리적 행동이론’과 ‘계획된 행동 이론’을 적용하여 국내에서는 김명소 등(2004)이 양성평등 행동의도와 양성평등 행동 간의 관계를 연구하였다. 김명소 등은 태도, 주관적 규범, 지각된 행동통제력, 도덕적 책무, 양성평등 행동의도, 양성평등 행동 간의 관계에 대해 공변량구조분석을 실시하였다. 그 결과, 행동 의도의 경우 태도와 주관적 규범, 즉 ‘합리적 행동이론’으로는 35.2%가 설명되었고 태도, 주관적 규범, 지각된 통제감, 즉 ‘계획된 행동이론’으로는 45.9%가 설명되었다. 또한 행동의 경우 ‘합리적 행동이론’으로는 37.3%, ‘계획된 행동이론’으로는 39.6%가 설명되었다. 또한 각 요소간의 차이 분석에서도 태도와 양성평등 행동의도, 양성평등 행동 간에는 각각  $-0.566$  및  $-0.367$ 의 상관관계가 나타나(유의수준은  $p=0.01$ 임) 양성평등 문제에 있어 태도와 행동 간에는 유의미한 관계가 있을 수 있음을 보여주었다.

이러한 결과는 가정폭력 문제도 여성의 인권과 관련되거나 남녀간 양성평등 문제의 일종이라는 점에서 공통되는 측면이 있어 본 연구에 있어서도 시사하는 바가 있다. 양성평등 문제에 있어 태도가 실제행동으로 이어지는 가능성이 크다는 말은 가정폭력 문제에 있어 경찰관들이 가지는 태도는 실제 개입행동으로도 이어질 가능성이 있을 수 있기 때문이다.

## 제5절 이론적 배경 정리

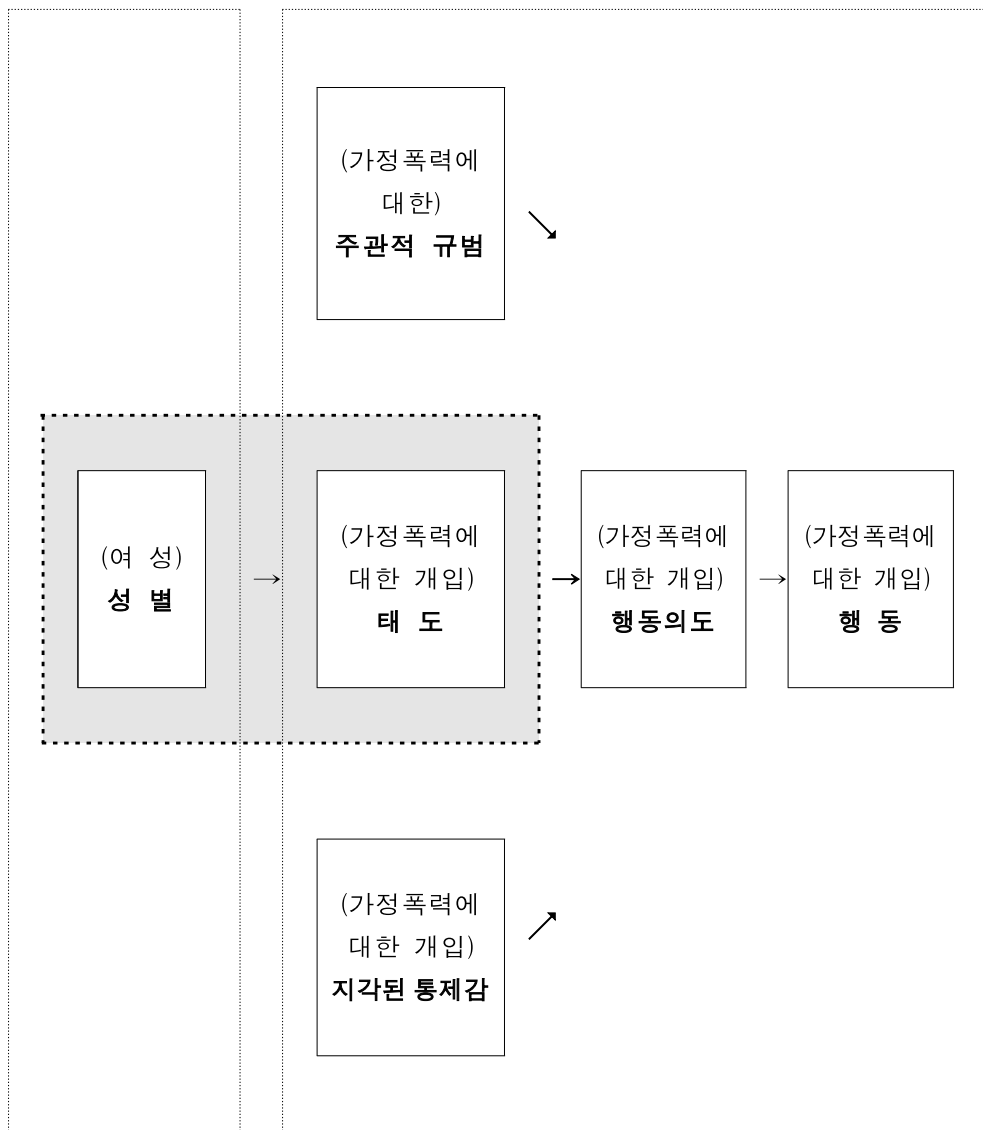
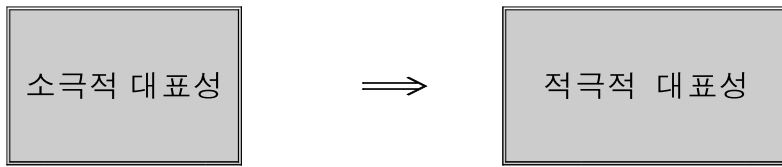
경찰 조직이 우리 사회의 남녀 구성비에 맞는 비율로 구성되는 것은 소극적 대표성으로부터의 요구이다. 여기서 더 나아가 그렇게 구성된 대

표관료 개인이 자신이 속한 집단의 이익을 위한 정책을 수립·집행하는 지가 대표관료제의 적극적 대표성이다. 적극적 대표성에 관한 연구는 행태 중심적 연구와 태도 중심적 연구로 나뉘는데 행태 중심적 연구는 자료 입수의 한계 때문에 다수의 연구가 태도 중심적 연구방법을 취하고 있으며 본 연구 또한 동일하다.

다만 이러한 연구방법에는 어떠한 문제와 관련 특정 태도를 취한다고 하여 곧바로 행동으로 이어지는, 즉 태도와 행동간 인과관계에 대한 의문이 제기될 수 있다. 이에 대해서는 인간의 심리와 행동에 관한 선행연구에 따르면 특정 문제에 대한 태도는 행동의도를 거쳐 최종적으로 행동에 영향을 미치는 것으로 나타나 이러한 가정을 지지해주고 있고 실제로도 유사한 분야인 양성평등 태도에 관한 연구에서 양성적평등적 태도가 양성평등적 행동으로 이어지고 있음이 밝혀진 바 있다.

다만 본 연구에서는 대표관료제의 적극적 대표성에 관한 연구이므로 <그림 2>의 연구모델 중 굵은 실선으로 표시되는 성별과 태도간의 관계, 다시 말해 경찰관의 성별에 따라 가정폭력에 대한 태도의 차이가 나타나는지에만 초점을 맞추었다. 특히 성별 중 남성은 제외하고 여성대표성에만 초점을 맞추어서 여성 대표관료가 가정폭력 문제에 있어 여성 친화적으로 정책을 수립하거나 집행하는지 여부에 대해서만 연구를 진행하였다.

이상의 선행연구를 종합하여 본 연구의 이론적 배경을 모형화하면 다음장의 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 연구의 이론적 배경 정리

## 제3장 연구 설계 및 분석 방법

### 제1절 연구의 분석틀

#### 1. 분석의 틀

제2장에서 선행연구를 검토하여 다음과 같은 사실을 확인하였다. 관료조직에 있어서 대표관료제는 조직구성원 내부에 소수 인구집단의 대표성을 확보하여 정책이나 행정이 해당 집단에 대한 차별을 시정하는 등 실질적 형평성을 제고하며, 국민 전체에 대한 관료조직의 책임성과 대응성을 강화하기 위한 인사제도이다. 그러나 관료제 내의 인적구성이 그 사회의 집단별 구성을 반영하는 형태로 잘 구성되어 있다는 것, 즉 소극적 대표성이 확보되었다고 하여 실제로 그 관료조직이 해당 집단에 유리한 정책을 집행하는지, 즉 적극적 대표성이 실현되는지에 대해서는 전술한 바와 같이 논의가 분분하다. 대표관료제의 적극적 대표성과 관련되어 국내외에서는 특정 집단과 관련된 이슈나 정책에 대해 그 특정 집단 출신 관료들이 가지는 태도나 행태가 다른 집단 출신 관료들에 비해 우호적인지 여부를 검정하는 연구가 진행된 바 있다.

이에 본 연구 역시 성별과 관련이 정책분야에서 성별에 따른 대표성이 부각될 것으로 판단되므로 성별(gender)의 중요성이 부각되는 정책에 대한 여성 경찰관이 가지는 태도가 남성 경찰관의 그것과 동일한지 차이가 나는지를 검정하고자 하였다.

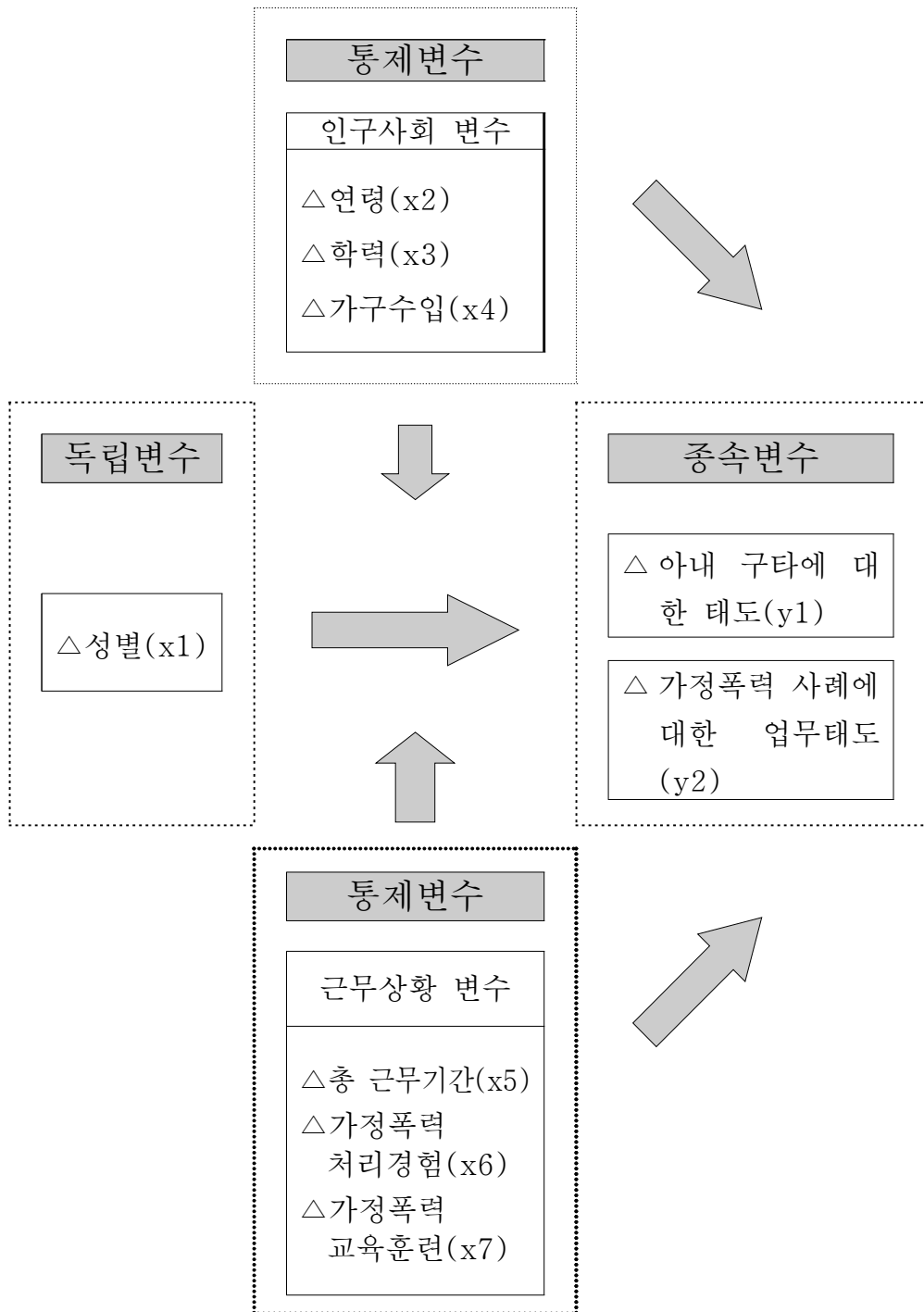
성별의 중요성이 부각되는 대표적인 정책 분야로는 가정폭력 분야를

선정하였는데, 가정폭력은 피해자의 대부분이 여성이고 가해자의 대부분이 남성으로서 하나의 계급으로서 여성에게 영향을 미치고, 정책의 고객 집단인 피해여성과 여성 관료 간에는 성별이 동일하다는 점에서 영향을 미칠 가능성이 있으며, 학계나 정치인들은 물론 국민들에게도 여성문제로 각인된 분야이므로 대표적인 ‘젠더화(gendered)’된 주제이므로 여성대표성을 검정하기에 적절한 대상이다.(Andrews, 2013) 또한 가정폭력 근절을 강조하는 범정부적 노력과 사회분위기와도 잘 맞는 대상이다.

이에 본 연구는 기존의 선행연구가 다른 대표 관료 개인의 태도를 분석하는 연구를 발전시켜 가정폭력과 관련된 남녀경찰관의 태도를 확인하였는데 가정폭력에 대한 태도는 자연인으로서의 태도와 직업인으로서의 태도로 나누어 살펴보았다. 관료개인이 자연인으로서의 태도와 직업인으로서의 태도는 차이가 날 수 있기 때문이다.

자연인으로서의 태도는 “아내구타에 대한 태도”를, 직업인으로서의 태도는 “가정폭력 사례에 대한 업무태도”를 변수화 하였으며 여기에 영향을 미치는 요인인 성별과 같은 인구사회학적 변수 외에도 가정폭력 개입 경험, 가정폭력 교육훈련과 같은 근무상황적 변수를 각각 독립변수와 통제변수로 설정하여 성별에 따른 대표성이 실제로 발현되는지를 확인하였다.

이와 같은 동 연구의 분석의 틀은 다음 장의 <그림 3>과 같은 형태로 표현될 수 있다.



<그림 3> 분석의 틀

## 2. 가설의 설정

본 연구의 목적은 가정폭력에 대한 남녀 경찰의 태도를 확인하여 여성 경찰관이 더욱 적극적인 태도를 가지는지를 확인하는 것이다. 그리고 이와 같은 성별에 따른 대표성이 인구사회학적 변수나 가정폭력 처리경험이나 가정폭력 교육훈련이라는 근무상황적 변수를 통제한 상황에서도 여전히 유효한지를 확인하는 것이다.

본 연구의 가설을 문장으로 정리하면 아래와 같다.

**<가설 1> 아내구타에 대한 태도는 남녀 경찰관간 차이가 없다.**

**<가설 2> 가정폭력 사례에 대한 업무태도는 남녀 경찰관간 차이가 없다.**

특히 이처럼 가정폭력에 대한 태도를 개인적인 것과 업무적인 것으로 구분한 이유는 기존의 연구 결과들이 여성공무원이 여성채용목표제 등 여성과 관련한 특정 사안에 대해 형성하는 태도는 성별 외에도 근무기간과 같은 조직의 가치관을 학습하는 것과 같은 조직 내 사회화 과정도 매우 중요하다는 점을 시사하였기 때문이다.(김영화, 2001; 허남순 등, 2000; 허소영 등, 2003) 그래서 가정폭력에 대한 경찰관들의 개입태도 차이를 성별 외에도 가정폭력 사건 처리경험과 같은 근무 경험적 요인에 따른 차이로 나누어 분석하였다.

## 제2절 변수의 정의

### 1. 종속변수

#### 가. 아내구타에 대한 태도

본 연구의 목적은 남녀경찰관의 가정폭력에 대한 개입태도의 차이를 비교하여 경찰조직에 있어서 양성채용목표제의 소극적 대표성이 적극적 대표성으로 전환되는지 여부를 확인하는 것이다. 그래서 선행연구 중 허남순·장희숙·김유순(2000)의 연구에서 개입태도로 사용된 “아내 구타에 대한 태도”와 “가정폭력 개입방법”을 일부 보완하여 다음과 같이 종속변수로 작성하였다.

“가정폭력”의 정확한 법적 정의는 1997년 제정된 “가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법” 제2조 1호에 정의된 “가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위” 중 ‘상해, 폭행, 유기, 학대, 체포, 감금, 협박, 강간, 추행 따위의 죄’를 의미한다. 하지만 가정폭력에 대한 경찰관의 개입 태도에 관한 기존 연구에서는 주로 형법상 폭행이나 상해에 해당하는 죄만을 대상으로 하였는데, 본 연구에서도 동일한 입장을 취하여 폭행 혹은 상해행위에 해당하는 행위를 연구의 대상으로 하였다.

또한 설문에서 용어를 정의함에 있어 기존 연구에서 사용한 “구타”라는 용어가 정확한 법률용어는 아니나 기존의 연구에서 광범위하게 사용하고 있으며 문리적으로도 유사한 의미를 가지고 있어 설문대상에게 용어의 혼란을 가져올 여지도 없다고 판단되므로 본 연구에서도 그대로 사



용하였다. 따라서 독립변수의 척도를 작성하는데 있어 “가정폭력”이라는 말 대신 “아내 구타”라는 용어를 사용하였다.

또한 “가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법”에서는 남편과 아내를 불문하고 “배우자 또는 배우자였던 사람”간의 행위로 규정하고 있으나 실제로 경찰청 자료를 바탕으로 김현 의원이 분석한 최근 5년간 가정폭력 분석 결과에 따르면 전체 사건의 70%(3만8,985건)이 아내 학대였으며, 피해자의 65%가 30, 40대 주부인 것으로 나타나 남편이 여성을 폭행하는 경우가 대다수<sup>29)</sup>이고 이 연구의 주제도 여성 경찰공무원의 적극적 대표성을 확인하는 것이니만큼 아내에 의한 ‘남편 구타’는 제하고 남편에 의한 ‘아내 구타’만을 포함하는 것이 타당하다고 생각하여 종속변수를 “아내 구타에 대한 경찰관의 개입태도”로 정의하였다.

종속변수인 아내 구타에 대한 태도는 허남순 등(2000)이 자신들의 연구에서 사용한 아내 구타에 대한 태도 척도를 용어만 순화시켜 사용하였다. 이 척도는 원래 Saunders 등(1987)이 제작한 것으로 “아내구타에 대한 정당화 정도(하위 척도 WJ: Wife Beating Is Justified)”, “아내가 구타에서 얻는 것(하위 척도 WG: Wives Gain From Beating)”, “(피해자에게) 도움이 필요한 지(하위 척도 HG: Help Should be Given)”, “가해자가 벌을 받아야 하는지(하위 척도 OP: Offender Should Be Punished)”, “가해자가 책임을 져야하는지(하위척도 OR: Offender Is Responsible) 등 5개 하위척도로 분류되고 다시, 각 척도별로 5-12개 문항으로 구성되어 총 31개의 문항으로 구성된 7점 리커트 척도이다. 리커트 척도는 사회과학이나 여론조사에서 가장 흔히 사용되는 척도이며(이종환, 2012, p. 85), 각 항목의 합을 점수화함으로써 아내구타에 대한 태도를 용이하게 계량화 할 수 있는 장점이 있다.

동 척도는 7점에 가까울수록 아내구타에 대한 부정적 태도를 보이도록

---

29) “가정폭력 다시 느는데 5년간 구속률 0.8% … 숨방망이 처벌이 문제” 題下 언론보도 (2013. 9. 10, 한국일보)

설계되어 있다. 다만, 하위 척도 WJ와 하위 척도 WG에 속하는 문항은 응답 그대로 코딩하나, 하위 척도 HG, 하위 척도 OP, 하위 척도 OR 등은 역으로 설계되어 있어 이들 ”마지막 3개 하위 척도들은 앞쪽의 척도와 일관성을 유지하기 위해 역으로 코딩할 필요가 있다.“<sup>30)</sup> 또한 각 하위척도 내에서도 일부 문항은 역으로 설계되어 있는데, 이러한 과정은 다소 복잡하고 혼동을 일으킬 우려가 있으므로 후행 연구자를 위해 부록에 설문지를 첨부하였고 각주에 역코딩 항목을 명시하였다.<sup>31)</sup>

다만 동 척도는 한국어로 번역할 경우, 연구의 시차나 상호 문화적 차이가 있어 그대로 사용하기 곤란한 부분이 있다. 따라서 일부 현재 우리나라의 법제도, 문화와 맞지 않거나 그대로 번역할 경우 오해될 소지가 있는 부분은 최대한 원래의 의미를 살리는 방향으로 일부 의역하거나 수정하여 사용하였다. 결과적으로 아내구타에 대한 태도 항목은 아내구타에 부정적일수록 1에 가깝게, 아내구타에 긍정적일수록 7에 가깝게 코딩하였다.

분석에 앞서 아내구타에 대한 태도가 측정도구로서 가지는 신뢰성에 대한 조사를 실시하였다. 기존 허남순등(2000)의 연구에서는 크론바하 알파값이 0.82라는 결과가 나온 바 있는데, 신뢰도 분석결과 0.877이라는 결과가 나왔다. 크론바하 알파값은 통상 0.60이 넘으면 내적 타당성이 신뢰할 만한 수준인 것으로 판단되므로(남궁근, 2013, p. 512) ‘아내구타에 대한 태도’ 척도와 관련하여 내적 타당성 부족에 따른 문제는 발생하지 않았다.

---

30) Blanchette, K. 등 (1997), Assessing Treatment Change among Family Violent Offenders: Reliability and Validity of a Family Violence Treatment Assessment Battery, Correctional Service Canada: 16

31) 아내구타에 대한 태도 척도의 31개 문항 중 역으로 코딩해야 하는 문항은 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 25 등 15개 항목이다.

Cronbach의 알파	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	항목 수
.877	.905	31

<표 10> 아내구타에 대한 태도 척도의 크론바하 알파 값

동 척도는 31항목의 리커트 척도로 구성되어 양적 분석이 매우 용이한 장점이 있지만 경찰관이라는 직업인으로서 갖는 태도에 관한 것이 아니라 자연인으로서 갖는 태도를 다루고 있어 관료로서 적극적 대표성이 발현되는지에 대해 의문이 제기될 수 있다.

#### 나. 가정폭력 사례에 대한 업무태도

전술한 바와 같이 전항의 “아내구타에 대한 태도”는 경찰관이라는 직업인으로서의 태도가 아닌 자연인으로서의 태도이므로 관료제 내에서 여성성이 적극적으로 발현되었는지에 대한 증거로 보기는 부족하다. 이에 허소영 등(2003)이 연구에서 활용한 가정폭력 사례에 대한 개입태도를 두 번째 종속변수로 활용하였다. 다만 동 변수의 명칭이 첫 번째 통제변수인 “아내구타에 대한 태도”와 혼동될 여지가 있어 직업인인 경찰관으로서의 태도를 강조하기 위한 것임을 분명히 하기 위해 “가정폭력 사례에 대한 업무태도”로 변경하였다.

동 변수는 가정폭력 현장에서 많이 제시되는 표준적인 사례를 예시로 제시하고 이에 대한 경찰관의 조치를 “남편을 부인으로부터 격리시킨다”, “임의동행하여 불구속 수사 후 귀가 조치”, “가능한 한 타이르고 중재한다”, “체포 경고하고 제지시킨다”. “음주소란행위로 스티커 발부” 등 5가지로 나누어 응답하도록 되어 있다. 허소영 등(2003)은 전반부 응답 2개는 적극적 대응으로 후반부 응답 3개는 소극적 대응사례로 나누어 활

용하였다. 가정폭력 사건사례와 이에 대한 업무태도는 각각 <표11>과 <표 12>와 같다.<sup>32)</sup>

<p>접수되어 순찰 중에 현장에 도착하였다. 집에 도착했을 때, 남편은 술에 취해 소리를 지르고 있었으나, 구타 행위는 끝나 있었다. 남편은 자기가 실직하고 나서 아내가 돈을 벌더니 자신을 무시하고, 밤늦게 술 먹고 들어오는 일이 잦아 가정 일에 소홀하여 때리게 된 것 뿐이라며 오늘이 처음이라고 했다. 그러나 부인은 남편이 벌써 여러 번 때린 적이 있으며, 이혼하겠다고 울먹이면서 고소하겠다고 했다. 부인은 뺨을 맞아 붓고 눈가가 충혈되어 있었으며, 팔목 등에 타박상이 있었다. 부부에게는 자녀가 둘 있었다.</p>
---

<표 11> 가정폭력 사건 사례

변 수			
남편에 대한 조치	적 극 적 대응	남편을 부인에게서 격리시킨다.	0점
		임의동행하여 불구속 수사후 귀가 조치	1점
	소 극 적 대응	음주소란행위로 스티커 발부	2점
		재발시 체포할 것임을 경고하고 제지시킨다.	3점
		가능한 한 타이르고 중재한다.	4점

<표 12> 가정폭력 사례에 대한 업무 태도

본 연구에서도 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 관한 항목 중 “체포 경고하고 제지시킨다”는 “재발시 체포할 것임을 경고하고 제지시킨다”로 그 의미를 명확히 한 것을 제외하고는 나머지 문항은 고침 없이 그대로

32) 허소영 등(2003), 전계서: 114

활용하였다.<sup>33)</sup>

다만, 허소영 등(2003)은 응답에서 앞의 두 항목을 적극적 대응으로 뒤의 세 항목을 소극적 대응 등 2가지로만 나누어 활용하였다. 가해 남편을 격리하는 조치와 처벌하는 조치는 강력한 물리적 법적 조치이므로 적극적 대응으로 보는 것이 타당하고 중재하거나 경고하거나 스티커 발부 같은 경우에는 별다른 조치를 하지 않는 것이므로 소극적 대응으로 보는 것이 타당하다고 보지만 본 연구에서는 양적인 분석을 원활히 하기 위하여 더욱 세분화하였다.

먼저 “남편을 부인에게서 격리시킨다”는 응답은 가장 강력한 조치이므로 1점을, 다음 “임의동행하여 불구속 수사 후 귀가조치”는 응답은 남편을 처벌하기는 하나 피해자인 부인에게 다시 돌려보내는 것이므로 덜 강력한 조치이므로 2점을, 세 번째 응답인 “음주소란행위로 스티커 발부”는 처벌을 하기는 하나 그 정도가 약하므로 3점을, 네 번째 응답인 “재발시 체포할 것임을 경고하고 제지시킨다”는 가정폭력 사항에 개입하기는 하나 처벌과 같은 조치가 없는 정도이므로 4점을, 다섯 번째 응답인 “가능한 한 타이르고 중재한다”는 개입의 정도가 가장 약하므로 5점을 부여하였다.

코딩은 문항의 순서대로 1번 응답부터 5번 응답까지 순서대로 0점부터 4점까지를 순차적으로 코딩하여 분석하였다.

---

33) 다만 마지막 응답인 “음주소란행위로 스티커 발부”도 형사처벌로 2번째 응답인 “임의동행하여 불구속 수사후 귀가조치”와 중복된다는 지적이 가능하다. 물론 스티커 발부행위, 즉 경범죄 처벌법에 따른 통고처분도 형사처벌에 해당하므로 엄밀히 따지면 중복되는 측면이 있다. 그러나 본 설문이 경찰관을 대상으로 하는 설문이라는 점을 감안할 때 2번 응답은 형법범 위반행위에 대한 처벌로 통상 징역형이나 벌금형에 처할 것을 목적으로 개시되는 형사절차이고 5번 응답은 경범죄 처벌법 위반행위에 대한 처벌로서 5만원의 범칙금을 부과할 목적으로 개시되는 형사절차라는 점은 명확하다. 또한 그렇다면 처벌의 양이라는 결과적 측면에서는 양자 간에 큰 차이가 있다는 점이 분명하므로 부연설명을 하지 않더라도 조사대상자인 경찰관들은 쉽게 구분할 수 있을 것이다. 따라서 각 응답 문항은 변경하지 않고 그대로 사용하였다.

## 2. 독립변수

독립변수로는 성별을 사용하였다. 경찰관의 성별에 따른 가정폭력 개입태도 차이를 확인하는 것이 본 연구의 목적이기 때문에 성별을 주요한 독립변수이다. 남성과 여성이라는 응답자의 성별을 명목척도로 하여 설문문의 문항으로 넣고 자료처리 시에는 남성은 0으로 여성은 1로 더미변수화 하여 코딩하였다.

## 3. 통제변수

### 가. 인구사회학적 변수

성별 외에 연령, 학력, 수입 등과 같은 인구사회학적 변인 역시 개인의 태도나 행동에 영향을 줄 수 있다. 따라서 본 연구에서는 독립변수인 성별을 제외한 기타 인구사회학적 변인 중 4개 요인을 통제변수로 추가하여 그 영향을 분석하였다.

먼저 연령은 ① 21-30세 이상, ② 31-40세 이상, ③ 41-50세 이상, ④ 51-60세로 나누었으며 순서대로 각각 0점부터 3점을 부여하여 등간척도로 활용하였고, 결혼상태는 “기혼이거나 결혼을 한적이 있다”는 0으로 “미혼”은 1로 더미 변수화하여 코딩하였다. 학력은 ① 고졸(검정고시 포함), ② 전문대학(재학·중퇴 포함), ③ 4년제대(재학·중퇴 포함), ④ 대학원(재학·중퇴 포함)으로 나누었으며 순서대로 각각 0점부터 3점을 부여하여 등간척도로 활용하였으며, 월평균 가구소득은 ① 200만원 미만,

② 201-300만원, ③ 301-500만원, ④ 501-1000만원, ⑤ 1000만원 이상으로 나누어 각각 0점부터 4점을 부여하여 코딩하였다.

## 나. 근무상황적 변수

가정폭력에 대한 태도와 같이 관료들의 태도나 행동에 영향을 미치는 조직 차원의 변수가 있다. 대표적인 것이 조직문화로 이에 대해 학자들은 “조직마다 제각기 독특하게 갖고 있는 보편화된 생활양식”으로 “구성원들 대다수가 공통적으로 가지고 있는 신념·가치관·인지·행위규범·행동양식 등”(유동해, 하동석, 2010)을 가리키는 말이다. 조직문화는 특히 “조직 구성원들에게 행위기준 및 행동방향을 설정해 줌으로써 그들의 행위나 태도에 큰 영향을 미친다”(전원보, 2011, p. 424)고 하는데 이는 조직문화가 조직원의 행동 및 판단의 기준이 된다는 의미이다. 또한 이러한 조직문화는 “조직의 문화적 가치, 규범, 신념, 가정 및 행태를 학습하는 과정”(전원보, 2011, p. 447)인 조직사회화를 통하여 구성원 간에 전달되고 계승된다. 이러한 조직사회화는 공식적인 교육훈련을 통한 방법은 물론 근무 중에 선임 구성원이 신입구성원에게 전달 혹은 행동으로 보여주는 비공식적인 과정도 있을 수 있다. 이러한 과정을 통해 형성된 가정폭력에 대한 경찰조직의 문화가 성별이라는 요인보다도 경찰관 개인의 태도에 미치는 영향이 클 가능성도 있다.

따라서 통제변수에서는 인구사회학적 변수 외에도 조직문화에 따른 변수와 경찰관 개인의 경험에 따른 변수를 통합하여 근무상황적 변수로 명명하고, 이를 확인하기 위해 가정폭력 처리경험, 가정폭력 교육훈련, 총 근무기간이라는 3개의 통제변수를 설정하였다.

## 1) 가정폭력 처리경험

가정폭력 사건에 대한 경찰의 개입태도는 경찰관의 성별이라는 태생적인 요인에 영향을 받을 가능성이 있는 것 외에도 개별 경찰관들이 경찰 조직에 입직하고 생활하면서 받은 교육이나 조직 문화, 혹은 가정폭력 사건 처리 경험과 같은 조직 내 사회화 변수에 영향을 받을 가능성이 있다.

“조직의 역할과 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 사회적 지식과 기술을 선임 구성원들이 신입구성원들에게 전이하는 문화의 전수과정”(오세덕, 정주석, 1994, p. 290)로 설명된 바 있는 조직내 사회화는 현대 관료제에서 관료의 몰개인성과 같은 덕목이 강하게 요구되고 그러한 방향으로 교육과 훈련이 이루어지고 있는 점을 감안할 때, 소극적 대표성의 적극적 대표성으로의 전환에도 많은 영향을 미칠 것으로 주목되는 변수이다. 특히, 개인은 조직내 사회화를 통해 태도·가치·행태가 변화되고 조직이라는 새로운 환경에 적응하게 되는데(오세덕, 정주석, 1994, p. 292), 특히 경찰관들은 자신의 정치적·종교적 중립을 포함하여 개인적 특성과는 무관하게 공정하게 법률을 집행할 것을 요구받는 점을 감안하면, 경찰의 정책 수립과 집행에 있어서는 중요한 변수가 될 것으로 기대되었다.

특히 가정폭력과 관련한 경찰관들의 태도에 관한 연구에서는 “피해자의 고소취하”가 중요한 역할을 담당하고 있다는 연구가 있다. 먼저 허남순 등(2000)이 국내 현직 경찰관을 대상으로 한 연구에서는 경찰관들이 가정폭력 사건을 꺼리게 되는 두 번째 원인으로 “피해자의 빈번한 고소취하(28.4%)”를 꼽은 바 있다. 이처럼 피해자가 빈번하게 고소를 취하하는 원인에 대해 주명희(2006)는 “배우자를 감옥에 보내는데 대한 죄의



식”과 경제력 등의 이유로 가정 내에서 남성에 비해 불리한 여성의 지위 때문이라고 설명하고 있다. 여성의 불리한 지위에 대한 페미니즘적인 접근 방법 외에도 현실에서는 다른 범죄와 달리 피해자가 빈번히 고소를 취하하는 가정폭력의 독특한 특성은 가해자를 처벌할 목적으로 현장에 출동하거나 수사를 담당하는 경찰관들에게 가정폭력 피해자에 대한 부정적 인식과 가정폭력이라는 사건 유형에 대한 부정적 선입견을 심어줄 가능성이 있다. 실제로 이러한 가능성에 대해 주명희(2006)는 “높은 고소 취하율은 법집행 종사자들에게 가정폭력 피해자는 신뢰할 수 없다는 편견을 심어주는데”라고 하여 유사한 주장을 하고 있다.

또한 가정폭력 개입경험이라는 변수는 현재 한국 경찰에서 남녀 경찰관의 주로 근무하는 부서에 다소 차이가 있다는 점에서 더 큰 의미를 갖는다. 실제로 여성 경찰관은 남성 경찰관에 비해 현장 출동이나 수사를 담당하는 현장 부서보다는 지원부서에 근무하는 비율이 더 높은 편이다. 이러한 사실은 여성 경찰관은 남성 경찰관 보다 가정폭력 사건을 실제로 처리해본 경험이 적을 수 있다는 것으로 만일 이러한 성별에 따른 근무 부서나 근무경험 차이를 무시하고 성별로만 단순 비교할 경우, 가정폭력 처리경험이 성별에 영향을 받을 수 있는, 즉 성별이 가정폭력 처리경험이라는 독립변수와 가정폭력 개입태도라는 종속변수와의 관계에 있어서 매개변수로 작용할 가능성을 간과하는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 가정폭력 처리경험은 별도의 변수로 작성할 필요가 있다.

실제로 오은정(2007)에 따르면 여성 경찰관의 부서별 배치현황은 가정폭력 업무를 실제로 취급하는 지구대와 수사부서에 배치된 비율이 전체 경찰관 평균보다 떨어지는 것으로 나타나 이러한 현상이 나타날 가능성을 시사하고 있다. 실제로 경찰청이 발간한 통계 연보에 따르면 <표 13>과 <그림 4>에서 볼 수 있듯이 전체 경찰관 중 수사부서와 지구대가 차지하는 비율은 62.8%인데 반하여 여성 경찰관의 기능별 현황에 있어서 수사부서와 지구대가 차지하는 비율은 43.9%에 불과하다.

구 분	전체 경찰관('05. 12월)		여성 경찰관('05. 8월)	
	인 원	비 율	인 원	비 율
총 계	95,336명	100.0%	4,093명	100.0%
경 무	3,607명	3.8%	353명	8.6%
생 안	5,342명	5.6%	812명	19.8%
교 통	9,238명	9.7%	506명	12.4%
수 사	18,173명	19.1%	739명	18.1%
경 비	6,992명	7.3%	126명	3.1%
정 보	3,737명	3.9%	124명	3.0%
보 안	2,613명	2.7%	138명	3.4%
외 사	1,019명	1.1%	68명	1.7%
지구대	41,673명	43.7%	1,056명	25.8%
기 타	2,942명	3.1%	171명	4.2%

<표 13> 경찰관 기능별 정원현황(전체 경찰관과 여성 경찰관 비교)



※ 범례: 전체 경찰관(실선), 여성 경찰관(점선)

<그림 4> 경찰관 기능별 정원현황(전체 경찰관과 여성 경찰관의 비교)

따라서 본 연구에서는 가정폭력과 관련된 여러 조직 내 사회화변수가운데 허남순 등의 연구(2003)에서 사용된 가정폭력 개입경험 변수도 통제변수로 활용하여 가정폭력 개입경험이 동일한 상태에서도 성별에 따른 차이가 있는지를 확인하였다. 다만 가정폭력에 대한 경찰의 개입은 신고나 인지에 이은 출동 외에도 사건수사라는 형태로도 나타날 수 있으므로 “출동경험” 대신 “처리경험”이라는 용어로 바꾸어 다음과 같이 조사하였다. “최근 5년 동안 처리한 가정폭력 사건건수”로 최초 현장조치는 물론 이에 따른 수사 활동을 모두 포괄하는 변수로 작성하였다. 먼저 처리경험이 없는 경우와 있는 경우로 나누어서 없는 경우는 0으로 있는 경우는 ① 1건 ② 2-5건 ③ 6-10건 ④ 11-20건 ⑤ 21건 이상으로 등간척도로 작성하고 각 1점에서 5점을 부여하여 코딩하였다.

## 2) 가정폭력 교육훈련

경찰 조직에서 교육과 훈련이란 경찰관이 “조직의 목적달성에 효과적으로 기여할 수 있도록 경찰관의 능력을 계발하는 기능을 말한다. 교육과 훈련을 구체적으로 구분하자면, ”교육(education)이란 경찰관의 일반적·잠재적인 능력을 증진시켜 나가는 과정이며, 훈련(training)이란 자기가 맡은 바 직책을 수행하는 데 있어 그 직책이 요구하는 자격을 구비하고 있지 못한 경우 그 부족한 능력을 증진시키는 것“을 말한다.<sup>34)</sup> 그러나 실제로 이 두 가지를 정확히 분리하는 것은 쉽지도 않고 ”오늘날 대부분의 논자들은 교육과 훈련을 구별해서 얻는 실익이 없다는데 합의“(오석홍, 2013, p.260)하고 있어 굳이 나눌 필요는 없다고 본다.

---

34) 신현기 등(2012), 경찰학사전

이러한 교육과 훈련을 통해 조직은 관료 개인의 "직무수행에 직접 필요한 지식·기술, 조직생활과 경력발전에 필요한 지식·기술"을 발전시키고 관료 개인이 가진 "태도의 발전적 변화를 촉진"(오석홍, 2013, p. 622)하여 관료가 조직의 목표에 부합하는 방향으로 사고하고 행동하도록 변화시키는데, 경찰 조직 역시, 정기적 혹은 비정기적인 교육훈련을 통하여 개별 경찰관을 조직 목표 달성에 적합한 자격을 갖추도록 하고 또한 조직 목표를 달성하도록 유도한다. 정부조직내의 교육훈련은 직장의 외부에서 이루어지는 OFFJT(Off-the-Job Training)과 근무하면서 일을 배우는 직장내 훈련인 OJT(On-the-job Training) 있다.(권기현, 2011, pp. 213-214)

구체적으로는 경찰대학교, 경찰교육원 등 교육기관에서 실시되는 총 116개 과정의 교육과정을 준비하여 26,506명의 경찰관을 대상으로 한 교육훈련 외에도 경찰관서에서 매월 1회씩 정기적으로 실시되는 직장교육, 매일의 근무가 시작되기 전에 감독자가 실시하는 일일조회 등의 일상교육, 근무과정 중에서 감독자가 지시나 명령을 통해 수시로 실시하는 수시교육 등이 있다. 그러나 이러한 교육들은 그 형태와 장소는 달라도 교육훈련의 목적은 큰 차이가 없으므로 본 연구에서는 이를 모두 교육훈련의 범주에 포함하였다.

이러한 교육과 훈련을 통해 경찰관들은 가정폭력 문제와 같은 특정 이슈에 대한 특정한 태도를 가질 수 있으며 그러한 태도가 행태에 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구에서는 가정폭력과 관련하여 경찰관들이 받은 교육과 훈련을 통제변수로 추가하였다.

다만, 교육과 훈련의 효력은 유효기간이 없이 영원히 계속되는 것은 아니며 시기에 따라 내용의 차이도 있을 수 있으므로 기한은 설문 조사 일로부터 최근 1년간으로 정하였다. 또한 전술한 교육기관에서의 교육훈련, 정례 직장교육, 일상교육, 수시교육 등을 모두 포괄하여 교육훈련의

범위에 포함시켜서 조사하였다.

먼저 교육훈련을 받지 않은 경우와 받은 경우로 나누어서 없는 경우는 0으로 있는 경우는 ① 1회 ② 2-5회 ③ 6-10회 ④ 11-20회 ⑤ 21회 이상의 등간척도로 작성하고 각 1점에서 5점을 부여하여 코딩하였다.

### 3) 총 근무기간

가정폭력에 대한 경찰조직 차원의 태도에 관해서는 최근 경찰의 지속적인 교육훈련과 경찰청 차원에서의 강조 노력에도 불구하고 냉소적이거나 남성중심적이라는 지적이 계속되고 있다.<sup>35)</sup> 따라서 총 근무기간이 긴 경찰관, 오래 근무한 경찰관일수록 이러한 조직문화에 노출된 기간이 길어 가정폭력 문제에 대해 소극적인 태도를 가질 가능성이 있다. 따라서 총 근무기간을 ① 1년 미만, ② 2-5년, ③ 6-10년, ④ 11-15년, ⑤ 16-20년, ⑥ 21-25년, ⑦ 26년 이상으로 나누어 순서대로 각각 0점부터 6점까지를 부여하여 코딩하였다.

---

35) 세계일보(“경찰, 가정폭력 피해여성에게…더 맞아야겠네”-2013. 5. 8.자 보도)는 가정폭력을 신고한 피해여성에게 담당 경찰관이 “아줌마 말 자르는 거 보니 더 맞아야겠네”라고 한 사실이 있으며, 이러한 경찰의 태도가 피해자들은 절망에 빠뜨린다고 지적하였다.

### 제3절 분석방법

#### 1. 측정도구

본 연구는 조사지를 이용한 설문조사법을 이용하였다. 설문지는 대표 관료의 성별과 가정폭력에 대한 태도간의 관계를 확인하기 위한 연구 목적을 달성하기 위한 것이므로 독립변수는 성별, 통제변수는 인구사회학적 변수와 근무상황적 변수, 종속변수는 가정폭력에 대한 자연인으로서의 태도와 직업인으로서의 태도를 중심으로 설문지를 작성하였다. 설문지의 구성은 다음의 <표 14>와 같다.

연번	변수명	종 류	문항	출 처/ 근 거
1	아내구타에 대한 태도	종속변수	① 1-31번	Suanders(1987), 허남순 등 (2000)
2	가정폭력 사례에 대한 업무태도	종속변수	②	허소영 등(2003)
3	성별	독립변수	수 1번	-
4	연령	통제변수	수 2번	-
5	학력	통제변수	수 4번	허소영 등(2003)
6	가구수입	통제변수	수 5번	-
7	총 근무기간	통제변수	수 11번	-
8	가정폭력 개입경험	통제변수	③ 1-2번	주명희(2005)
9	가정폭력 교육훈련	통제변수	④ 1-2번	허남순 등(2000) 김영화(2001) 허소영 등(2003)

<표 14> 설문지의 구성

## 2. 표본의 추출과 분석방법

분석에 사용된 자료는 설문조사를 통해 수집하였다. 동 연구는 남녀 집단간의 차이를 비교분석하는 것이 주된 목적이므로 시간적 선후성, 공동변화, 외생변수의 통제라는 실험설계의 3가지 요소 중 시간적 선후성, 공동변화에는 크게 구애 받지 않는 특징이 있다. 또한 사람을 대상으로 하는 실험이므로 엄격하게 외생변수를 통제하는 일에도 한계가 있어 비 실험설계 방법인 서베이를 실시하기로 하였다.

설문조사는 충남 아산시 소재 경찰교육원에서 ‘경○’ 기본교육과정 교육을 받고 있는 남녀 경찰관 199명을 대상으로 실시하였다. 설문조사의 기간은 2013. 11. 1. ~ 6. 간이었으며, 조사대상에게 설문지를 직접 배포한 후 작성한 설문지를 다시 회수하는 방식으로 진행하였다.

이와 같이 수집된 자료의 분석을 위해 사회과학분야에서 널리 사용되는 통계패키지 프로그램인 SPSS version.18 을 사용하였다. 분석은 다음과 같은 순서로 진행하였다.

먼저, 교차분석을 실시하여 응답자의 인구사회학적 특성과 같은 일반적인 사항을 파악하였다. 두 번째로 각 종속변수에 대해 남녀경찰관 집단의 값이 차이가 있는지를 독립표본 t검정을 실시하여 분석하였다. 첫 번째 종속변수인 ‘아내구타에 대한 태도’는 개인적 차원의 태도이며 두 번째 종속변수인 ‘가정폭력 사례에 대한 업무태도’는 직업적 차원의 태도로써 남녀경찰관들의 태도가 차이가 있는지를 살펴보는 것은 의미가 있다. 마지막으로 각 종속변수에 대해 성별 외 다른 변수들이 영향을 주는지 여부와 가정폭력 개입경험, 가정폭력 교육훈련과 같은 다양한 통제변수들은 통제된 상황에서도 성별이라는 변수에 따른 차이가 관찰되는지를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

## 제4장 연구결과

### 제 1절 기술통계

#### 1. 조사대상의 일반적 특성

조사대상의 일반적 특성은 67쪽의 <표 15>와 같다. 경찰교육원에서 ‘경○’ 기본교육과정에 교육중인 경찰공무원 199명의 조사대상자의 구체적 분표를 세부적으로 설명하면 다음과 같다.

먼저 성별은 전체 조사대상 199명 중 남성이 167명으로 83.9%를, 여성이 32명으로 16.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 여성의 비율이 상대적으로 적은 편이나 경찰공무원 전체에서 여성 경찰관이 차지하는 비율이 약 7%에 불과한 현실을 감안하면 금번 조사에는 여성 경찰관의 비율이 오히려 평소보다 높은 편이다. 추후의 연구의 한계에서도 밝히겠지만 경찰 조직에서 여성 경찰관의 비율은 상당히 적은 편으로 이와 관련된 연구에는 현실적 제약이 항상 따른다.

다음으로 연령별로는 21-30세 즉 20대가 2명으로 1%, 31-40세 즉 30대가 76명으로 38.4%, 41-50세가 120명으로 60.6%를 차지하였다. 최근 경찰공무원의 학력이 향상되고 입직 연령이 높다는 점을 감안하면 31세 이상부터는 설문지 연령 항목을 예를 들어 3년 이내 5년 단위로 하는 것과 같이 더욱 세분하여 척도화하는 것이 연구의 실효성을 높일 수 있는 방안이 될 것이다.



혼인여부와 관련해서는 대다수의 경찰관이 기혼으로 나타났는데 구체적으로 기혼자는 184명으로 92.9%를 미혼자는 14명으로 7.1%로 나타났다. 대다수의 조사대상의 연령이 결혼적령기인 31세를 넘은 상태이기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

학력 수준은 고졸이 자가 22명으로 11.1%, 전문대 재학 혹은 졸업인 자가 51명으로 25.8%, 4년제 대학 재학 혹은 졸업인 자가 122명으로 61.6%, 대학원 재학 혹은 졸업인 자가 3명으로 1.5%를 나타내어 대다수가 4년제 대학이나 전문대에 재학 중이거나 졸업한 것으로 나타났는데 이처럼 교육수준이 높아진 것은 경찰직에 대한 사회적 인기가 높아진 데 따른 것은 물론 사회전반적인 고학력 추세의 영향도 있는 것으로 추정된다.

가구소득은 200-300만원인 자가 40명으로 20.3%, 301만원에서 500만원인 자가 117명으로 59.4%, 501만원에서 1,000만원인 자가 38명으로 19.3%를, 1,001만원 이상인 자가 2명으로 1.0%를 나타내어 301-500만원 정도의 소득을 올리는 가구가 가장 많은 것으로 나타났다.

근무기간은 2-5년인 자가 3명으로 1.5%, 6-10년인 자가 30명으로 15.2%, 11-15년인 자가 115명으로 58.4%, 16-20년인 자가 48명으로 24.4%, 21-25년 인자가 1명으로 0.5%를 나타내어 11-15년 근무한 경찰관이 가장 많은 것으로 나타났다.

이상과 같은 일반적 특성은 조사대상 집단의 특징에 의한 영향을 많이 받은 것으로 추정된다. 경찰 조직에 입직하여 “경○” 계급이 되는데까지는 대략 11-15년 정도가 소요되는 경우가 보통이기 때문에 동 근무기간을 가진 경찰관이 가장 많은 분포를 보이는 것이며 그와 같은 근무기간을 가진 경찰관의 경우 평균적인 입직 연령을 감안하면 41-50세이 되는 경우가 많으므로 동 연령대의 분포가 많아지게 된다. 또한 동 연령대

의 경우에는 기혼의 비율이 높아지고, 가구소득 또한 근무기간이 길어짐에 따라 봉급이 상승한데 따라 301-500만원 정도의 분포가 많아지게 된 것으로 보인다.

따라서 추후 본 연구와 같이 특정계급, 인구사회학적인 측면에서 동질한 집단을 대상으로 선정할 경우에는 연령, 근무기간, 가구소득, 혼인여부 등처럼 상호 관련성이 높은 변수를 선정하는 것과 동 변수를 척도화 하는데 더욱 세밀한 주의와 함께 세분화된 척도를 개발하는 것이 필요하다.

조사대상자의 소속 지방경찰청은 강원지방경찰청이 4명, 경기지방경찰청이 32명, 경남지방경찰청이 8명, 경북지방경찰청이 10명, 광주지방경찰청이 7명, 대구지방경찰청이 11명, 대전지방경찰청이 1명, 본청이 1명, 부산지방경찰청이 18명, 서울지방경찰청이 46명, 울산지방경찰청이 4명, 인천지방경찰청이 9명, 전남지방경찰청이 10명, 전북지방경찰청이 11명, 제주지방경찰청이 7명, 충남지방경찰청이 11명, 충북지방경찰청이 6명, 소속을 밝히지 않은 경우가 3명으로 나타났다.

소속기관별로는 경찰서가 105명으로 52.8%, 경찰청 본청과 교육기관 소속이 각각 1명으로 0.5%씩, 기동부대 소속이 13명으로 6.5%, 지구대·파출소가 52명으로 26.1%, 지방청 소속이 26명으로 13.1%, 소속기관을 밝히지 않은 경우가 1명으로 0.5%로 나타나, 대다수의 경찰관이 경찰서와 경찰서 산하기관인 지구대·파출소에 근무 중인 것으로 나타났다. 이는 모집단인 경찰청 전체의 인력구조를 잘 반영하고 있음과 동시에 가정 폭력과 같은 사건에 실제로 출동하고 수사를 담당하는 것과 같이 국민들과 직접 접촉하여 법률을 집행하는 현장 부서에 근무하고 있는 경찰관이 조사의 대상이 되었다는 점을 의미하기 때문에 현실을 잘 반영하는 조사가 될 확률이 높다는 뜻으로도 해석된다.

경찰서의 급지는 경찰청, 지방청, 교육기관 등은 해당이 되지 않기 때

문에 경찰서와 지구대·파출소 소속 근무자만 응답하였다. 경찰서의 급지는 인구, 범죄발생률 등의 치안수요를 감안하여 결정되는 것으로 1급지가 가장 치안수요가 많은 경찰관서이고 3급지가 치안수요가 가장 적은 경찰관서이다. 1급지 경찰서 소속 경찰관이 125명으로 77.6%를, 2급지 경찰서 소속 경찰관이 21명으로 13.0%를, 3급지 소속 경찰관이 15명으로 9.3%를 나타내어 대다수의 경찰관이 치안수요가 많은 1급지 소속 경찰관이었다. 급지별 경찰관 근무 현황과 급지별 가정폭력 사건 발생 현황 자료가 없어 비교하기는 어려우나 치안수요가 많은 경찰관서일수록 가정폭력 문제를 경험할 확률이 높아질 것으로 기대되기 때문에 본 연구의 조사대상으로서는 좋은 표본이 될 것으로 기대되었다.

경찰은 업무의 특성에 따라 기능이 나누어진다. 가정폭력과 가장 관련이 깊은 기능은 가정폭력 문제에 대한 정책을 개발하고 피해자를 보호하는 여성청소년 기능과 사건 발생시 최초 출동을 담당하는 지구대와 파출소를 관장하는 생활안전 기능, 그리고 사건발생시 수사를 담당하는 수사 기능과 형사기능이다. 기능별 분포는 감사 기능이 3명, 경무 기능이 7명, 경비 기능이 21명, 교통 기능이 26명, 기타 기능이 7명, 보안 기능이 3명, 생활안전 기능이 69명, 수사 기능이 24명, 여성청소년 기능이 8명, 외사 기능이 2명, 정보 기능이 2명, 형사 기능이 25명, 무응답이 2명으로 나타났다. 경찰관은 매년 2회씩 정기 인사발령이 있어 근무부서가 바뀌어 현재 몇 년째 그 기능에 근무하였는지 혹은 해당 경찰관이 어느 기능에 가장 오래 근무하였는지는 파악하기 어려우나 조사 대상일 현재 가정폭력 문제와 관련 깊은 여성청소년, 생활안전, 수사, 형사에 근무 중인 경찰관의 수는 총 126명으로 전체 조사대상자 199명 중 63.3%를 나타내고 있어 가정폭력 문제에 대한 높은 관심과 특별한 관점이 있을 가능성이 있다.

구 분		전 체	강 원	경 기	경 남	경 북	광 주	대 구	대 전	본 청	부 산	서 울	울 산	인 천	전 남	전 북	제 주	충 남	충 북	무 응 답
성별	소 계	199	4	32	8	10	7	11	1	1	18	46	4	9	10	11	7	11	6	3
	남 성	167	4	26	7	9	4	9	1	-	16	38	4	9	9	9	5	10	5	2
	여 성	32	-	6	1	1	3	2	-	1	2	8	-	-	1	2	2	1	1	1
연령*	20대	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30대	76	1	11	5	3	3	4	-	-	8	19	-	3	5	5	1	4	4	-
	40대	120	3	21	3	7	3	7	1	-	10	27	4	6	4	6	6	7	2	3
	무응답	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
혼인 여부*	기 혼	184	4	28	8	9	5	11	1	1	17	44	4	9	9	10	7	9	6	2
	미 혼	14	-	4	-	1	2	-	-	-	1	2	-	-	-	1	-	2	-	1
	무응답	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
학력*	고 졸	22	-	3	1	-	1	1	-	-	3	8	-	2	1	-	-	1	-	1
	전 문 대	51	2	10	2	3	-	3	-	-	6	11	-	6	1	1	2	3	1	-
	4년제대	122	2	19	5	7	6	7	1	1	8	26	4	1	6	10	5	7	5	2
	대 학 원	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-
	무응답	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
가구 소득**	200-300만원	40	1	6	-	2	3	-	1	-	7	11	-	2	-	2	1	1	2	1
	301-500만원	117	3	18	5	7	1	7	-	-	10	27	2	5	8	8	4	7	4	1
	501-1000만원	38	-	7	3	1	2	3	-	1	1	8	2	2	1	1	2	3	-	1
	1001만원 이상	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	무응답	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
근무 기간**	2-5년	3	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	6-10년	30	-	5	4	2	2	-	-	-	4	7	-	-	-	1	1	2	2	-
	11-15년	115	4	18	3	7	4	9	1	-	6	27	2	4	9	6	5	6	4	-
	16-20년	48	-	9	1	1	1	2	-	-	7	12	2	4	1	4	1	3	-	-
	21-25년	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	무응답	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

구 분		전체	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	본청	부산	서울	울산	인천	전남	전북	제주	총합
소속 기관*	소 계	199	4	32	8	10	7	11	1	1	18	46	4	9	10	11	7	11
	경찰서	105	3	23	2	5	3	6	-	-	8	26	2	7	3	6	3	5
	경찰청	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	교육기관	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	기동부대	13	-	1	-	-	1	-	-	-	1	7	-	-	-	-	2	1
	지구대·파출소	52	1	6	5	3	1	5	-	-	4	10	-	2	5	4	-	4
	지방청	26	-	2	1	2	2	-	1	-	5	3	2	-	1	1	2	1
	무응답	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
경찰서 급지***	소 계	161***	4	29	7	8	4	11	-	-	14	39	2	9	8	10	3	9
	1급지	125	3	17	1	4	4	11	-	-	13	39	2	8	3	8	3	6
	2급지	21	1	11	1	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	3
	3급지	15	-	1	5	2	-	-	-	-	-	-	-	1	5	-	-	-
근무 부서**	소 계	199	4	32	8	10	7	11	1	1	18	46	4	9	10	11	7	11
	감 사	3	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	경 무	7	-	1	-	-	1	-	1	-	2	1	-	-	1	-	-	-
	경 비	21	-	1	-	-	1	-	-	-	3	10	-	-	-	-	2	2
	교 통	26	1	2	-	3	-	1	-	-	2	5	1	1	1	3	1	4
	기 타	7	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	1	-
	보 안	3	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	생활안전	69	1	11	5	3	2	6	-	-	7	15	-	3	5	4	2	4
	수 사	24	1	5	2	1	2	1	-	1	2	3	-	4	1	-	-	-
	여성청소년	8	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-
	외 사	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	정 보	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	형 사	25	1	8	-	-	-	2	-	-	1	9	1	-	1	1	-	1
	무응답	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※ \*, 전체 대상자 199명 중 연령, 혼인여부, 학력, 소속기관 항목에 대해서는 1명이 무응답하였다.

\*\*, 전체 대상자 199명 중 가구소득, 근무기간, 근무부서에 대해서는 2명이 무응답하였다.

\*\*\*, 경찰서 급지는 경찰서 소속만 답을 하도록 되어 경찰서 소속인 161명만이 응답하였다.

#### <표 15> 조사대상의 일반적 특성

(공 백)

## 2. 변수간 상관관계 분석

가설검정에 앞서 각 변수들이 서로 간에 가진 관계의 방향과 정도를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 변수들 간의 상관관계 분석에서 나온 단순 상관관계수만으로 인과관계의 유무나 그 정도를 추정하는 경우는 매우 드물지만 상당수의 연구들이 다중회귀분석에 앞서 상관관계 분석을 실시하는 것이 일반적(남궁근, 2013, p 695)으로 상관관계가 매우 높은 변수들이 있다면 이를 감안한 분석과 해석에 많은 주의를 기울여야 허위관계에 의한 오류를 예방할 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 변수들 상호간의 상관관계를 분석하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 구하였다. 성별이라는 1개의 독립변수, 연령·학력·가구수입·총 근무기간·가정폭력 처리경험·가정폭력 교육훈련이라는 6개의 통제변수, 아내구타에 대한 태도·가정폭력 사례에 대한 업무태도라는 2개의 종속변수 등 총 9개 변수간 상관관계 분석의 결과는 다음 <표 16>과 같다.

상관관계 분석결과, 성별과 연령이  $-0.475$ (유의수준 0.05), 성별과 가정폭력 개입경험만이  $r=-0.414$ (유의수준 0.01)으로 나타나 비교적 높은 수준의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 다른 변수들은 상관관계가 낮거나 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 드러났다. 성별과 가정폭력 개입경험간의 상관관계는 앞서 논의했던 사항인 여성 경찰관들이 남성 경찰관들에 비해 가정폭력 개입경험이 적다는 가정을 뒷받침하는 증거이다. 본 연구가 성별과 가정폭력에 대한 태도(개인적 차원: 아내구타에 대한 태도, 직업적 차원: 가정폭력 사례에 대한 업무태도)간의 인과관계에서 가정폭력 개입경험이 매개변수 일수 있다는 점을 이므로 통제해야 한다고 한 부분을 실증적으로 보여주었다. 또한 성별과 가정폭력 개입경험의 경우는 연구의 중요한 분석부분이므로 비교적 높은 상관관계에도 불



구하고 어느 한 변수를 제외할 필요는 없는 것으로 판단되고 성별과 연령, 성별과 가정폭력 개입경험 모두 상관계수가 - 0.475, -0.415로 다중공선성을 우려할 정도로 높은 수준은 아닌 것으로 판단되어 다중회귀분석에 그대로 포함시켰다.

종속변수와의 관계에 있어서는 아내구타에 대한 태도의 경우, 성별과 연령만이 각각 - 0.291(유의수준 0.01), 0.233(유의수준 0.01)로 비교적 낮은 수준의 상관관계를 보여주었으며, 가정폭력 사례에 대한 업무태도에는 성별이 - 0.104로 매우 낮은 수준의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않은 등 독립변수나 통제변수 모두 유의미한 상관관계를 보이지 않은 것으로 나타났다.

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.성 별	1								
2.연 령	-.475 (**)	1							
3.학 력	.185 (**)	-.198 (**)	1						
4.가구소득	.207 (**)	.087	-.001	1					
5.근무기간	-.206 (**)	.531 (**)	-.286 (**)	.144*	1				
6.개입경험	-.414 (*)	.226 (**)	-.135	-.039	.217 (**)	1			
7.교육훈련	-.166 (*)	.067	-.019	-.072	.139	.280 (**)	1		
8.아내구타에 대한 태도	-.291 (**)	.233 (**)	.071	-.092	.026	.129	-.031	1	
9.가정폭력 사례에 대한 업무태도	-.104	.090	-.070	.022	.020	-.009	-.120	.146 (*)	1

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

<표 16> 변수간 상관관계 분석결과

## 제2절 가설의 검정 및 해석

### 1. 남녀 집단간 차이에 대한 분석

본 연구의 가설과 목적은 성별에 따라 경찰관의 아내구타에 대한 태도와 가정폭력 사례에 대한 업무태도가 차이가 있는지를 확인하는 것이다. 즉 남녀 경찰관 집단의 태도차이를 분석하는 것이 일차적인 목적이다. 이처럼 두 개의 모집단 평균의 차에 관한 추정하는 분석방법이 독립표본 t검정이다.

t검정의 기본 가정은 모집단의 분산이나 표준편차를 모르는 경우, 종속변수가 양적변수인 경우 외에도 모집단의 분포가 정규분포를 이루고 두 집단의 분산이 같다는 등분산가정을 충족시키고 각기 다른 두 모집단일 것을 가정한다. 이와 관련, 연구대상의 모집단은 대한민국 남성 경찰관 95,112명과 대한민국 여성 경찰관 7,183명으로 충분히 크므로 정규분포를 이룰 것으로 추정되며 등분산가정 역시 Levene의 등분산 검정을 실시한 바 등분산가정을 충족하는 것으로 나타났다. 또한 남성 경찰관과 여성 경찰관은 상호 중복되거나 영향을 주는 요인이 없으므로 서로 다른 두 모집단이므로 독립표본 t검정의 기본가정을 충족시키고 있어 독립표본 t검정을 실시하였다.

#### 가. 아내구타에 대한 태도의 남녀경찰관의 차이

아내구타에 대한 태도에 대한 남녀 경찰관의 두 표본집단의 평균 차이

에 대해 독립표본 t검정을 실시하였다. 먼저 Levene의 등분산 검정결과, 유의확률은 0.438로 나타나 유의확률 0.05보다 크므로 두 집단의 분산이 같다는 가정을 기각하지 않으므로 아내구타에 대한 태도에 대한 남성 경찰관과 여성 경찰관의 등분산가정은 충족되었다. 따라서 남성과 여성 경찰관의 태도라는 두 독립표본 t검정표에서 등분산이 가정되는 부분의 t통계값과 유의확률을 가지고 결과를 해석할 수 있어 다음의 <표 17>과 같은 결과를 얻었다.

성 별	남성	여성
평 균	73.37	58.03
표준편차	18.79	17.71
N	167	32

t통계값 = 4.267, 유의확률=0.000

#### <표 17> 아내구타에 대한 태도의 차이에 대한 t검정 결과

남성 경찰관들의 아내구타에 대한 태도는 평균이 73.37점이고 표준편차는 18.79점이며, 여성 경찰관들의 아내구타에 대한 태도는 평균이 58.03점이고 표준편차는 17.71점이다. 남녀 경찰관의 성별에 따라 아내구타에 대한 태도에 차이가 있는지에 대한 t통계값은 4.267, 유의확률은 0.000으로 유의수준 0.05에서 성별에 따라 아내구타에 대한 태도차이가 있었다.

아내구타에 대한 태도는 저득점이 아내구타에 대해 부정적이거나 적극적으로 개입하겠다는 태도이고 고득점이 아내구타에 대해 우호적이거나 가급적 개입하지 않겠다는 태도를 나타내므로 평균의 차이를 볼 때 남성 경찰관들은 여성 경찰관들에 비해 15.33점의 정도로 가정폭력 문제에 긍정적인 태도를 가진 것으로 나타났다. 다만 아내구타에 대한 태도 척도는 개인적 차원에서의 척도이므로 직업인으로서 갖는 태도가 어떠한지

여부를 다른 종속변수인 가정폭력 사례에 대한 개입태도를 갖고 남녀 경찰관의 성별에 따른 차이가 있는지를 분석하였다.

#### 나. 가정폭력 사례에 대한 업무태도의 남녀경찰관의 차이

가정폭력 문제에 대한 경찰관들의 직업적인 태도를 측정하기 위하여 개발된 가정폭력 사례에 대한 업무태도에서도 전항에서 분석한 개인적 차원의 종속변수인 아내구타에 대한 태도와 마찬가지로 성별에 따른 차이가 있는지를 분석하기 위하여 독립표본 t검정을 실시하였다.

독립표본 t검정의 기본가정을 충족하는지를 확인한 바, 먼저 Levene의 등분산검정 결과, 유의확률은 0.063으로 나타나 유의확률 0.05보다 크므로 두 집단의 분산이 같다는 가정을 기각하지 않으므로 가정폭력 사례에 대한 개입태도에 대한 남성 경찰관과 여성 경찰관의 등분산가정을 충족하였다. 따라서 남성 경찰관과 여성 경찰관의 태도라는 두 독립표본 t검정표에서 등분산이 가정되는 부분의 t통계값과 유의확률을 가지고 결과를 해석할 수 있는데 그 결과는 다음의 <표 18>과 같다.

성 별	남성	여성
평 균	2.06	1.66
표준편차	1.46	1.20
N	167	32

t통계값= 1.467, 유의확률=0.144

<표 18> 가정폭력 사례에 대한 개입태도의 차이에 대한 t검정 결과

남성 경찰관들의 가정폭력 사례에 대한 개입태도는 평균이 2.06점이고

표준 편차는 1.46점이며, 여성 경찰관들의 가정폭력 사례에 대한 개입태도는 평균이 1.66점이고 표준편차는 1.20점이다. 남녀 경찰관의 성별에 따라 가정폭력 사례에 대한 개입태도에 차이가 있는지에 대한 t통계값은 1.462, 유의확률은 0.144로 유의수준 0.05에서 가정폭력 사례에 대한 개입태도는 남녀 경찰관이 동일하다는 영가설을 기각하지 못하였다. 따라서 남녀 경찰관이 가정폭력 사례에 대해서 동일한 입장을 취하는 것으로 나타났다.

가정폭력 사례에 대한 업무태도는 저득점이 가정폭력 사례에 대해 강력한 제재수단을 취하는 적극적인 입장을 띄는 것이며 고득점은 “타이른다”처럼 소극적인 입장을 취하는 것을 의미한다. 남성 경찰관 집단의 평균은 2.06점으로 나타났고 여성 경찰관 집단의 평균은 1.66점으로 나타나 집단 간에는 0.40점의 차이가 나타났으나 통계적으로는 유의수준 0.05에서 유의미한 결과를 나타내지 못하였다.

## 2. 아내구타에 대한 태도에 영향을 미치는 변수 분석

독립변수와 통제변수 중 종속변수에 더 많은 영향을 미치는 변수가 무엇인지를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 특히 다중회귀분석은 종속변수를 설명해줄 수 있는 가장 적합한 모형이 무엇인지를 밝히는 통계기법이다.

먼저 첫 번째 종속변수인 아내구타에 대한 태도에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음의 <표 19>와 같다. 모형의 회귀계수는 0.133으로 종속변수 변화량의 13.3%가 동 모형으로 설명되었다. Durbin-Watson 통계값은 2.02로 2에 가까워 잔차는 상호 독립적이라고 할 수 있다. 또한 회귀모형의 유의성을 검정하기 위한 검정통계량 F값도 4.11, 유의확률

0.000으로 유의수준 0.01에서 유의하므로 아내구타에 대한 태도에 대한 변수간 영향력을 설명하기 위한 다중회귀모형으로 적합하였다.

다음으로 아내구타에 대한 태도에 영향을 미친 변수들의 회귀계수는 아래의 <표 19>와 같다.

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	R제곱	유의확률
	B	표준오차	베타( $\beta$ )			
(상수)	59.456	12.514		4.751	.133	.000
성별	-11.849	4.684	-.219*	-2.530		.012
연령	7.883	3.441	.207*	2.291		.023
학력	3.662	1.968	.134	1.861		.064
가구소득	-1.799	2.122	-.061	-.848		.398
총근무기간	-2.272	2.380	-.081	-.955		.341
가정폭력 개입경험	.404	.859	.037	.470		.639
가정폭력 교육훈련	-1.234	1.135	-.078	-1.087		.278

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

<표 19> 아내구타에 대한 태도 모형에 대한 회귀분석결과

개별 변수들이 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.05에서 종속변수에 영향을 미치는 변수는 성별( $t=2.530$ , 유의확률=0.012)과 연령( $t=2.291$ , 유의확률=0.023)만이 유일하였다. 영향의 크기의 순서는 표준화계수( $\beta$ )에 의하면 성별(음의 관계, -11.849) 연령(양의 관계, 7.883) 순이었다. 기타 근무기간, 가정폭력 개입경험, 가정폭

력 교육훈련과 같은 근무상황적 변수는 유의한 수준에서 영향을 미치지 못하였다.

결론적으로 가정폭력에 대한 개인적 태도를 의미하는 아내구타에 대한 태도에 대한 다중회귀분석에 따르면 성별과 연령만이 유의미한 결과를 나타내 경찰관의 가정폭력에 대한 개인적 태도는 경찰관의 성별이 여성일수록 가정폭력에 대해 적극적인 태도를 연령이 젊을수록 적극적인 태도를 나타내었다.

한편 각각의 변수간의 다중공선성이 나타나는지를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)를 계산한 결과, 대부분 2 미만의 값을 나타내었는데 분산팽창계수의 경우 10이상이 되어야 다중공선성이 있는 것으로 간주하는 점을 감안할 때(성태제, 2013, p. 266), 변수간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

### 3. 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 영향을 미치는 변수 분석

다음으로 가정폭력 문제에 대한 경찰관의 직업적인 태도에 영향을 미치는 변수를 분석하기 위해 종속변수 중 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 다중회귀분석을 실시하였다.

다만 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 회귀모형은 전항의 종속변수인 아내구타에 대한 태도와 달리 7개의 독립·종속변수를 모두 투입한 결과 회귀모형의 유의성이 떨어지는 결과가 나와 적합한 변수를 선택하기 위해 후진제거법을 통해 순차적으로 변수를 제거해가며 유의성이 있는 모형을 찾아 설명을 위한 회귀모형으로 선택하였다. 후진제거법에 따른 모형별 회귀분석 결과는 다음의 <표 20>과 같다.

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	R제곱	유의확률
	B	표준오차	베타( $\beta$ )			
1 (상수)	2.337	.966		2.419	.040	.017
성별	-.512	.362	-.129	-1.416		.158
연령	.191	.266	.068	.721		.472
학력	-.105	.152	-.052	-.689		.491
가구소득	.067	.164	.031	.411		.682
총근무경력	-.072	.184	-.035	-.392		.695
개입경험	-.042	.066	-.052	-.629		.530
교육훈련	-.133	.088	-.114	-1.514		.132
2 (상수)	2.175	.871		2.496	.039	.013
성별	-.525	.359	-.133	-1.462		.145
연령	.142	.234	.051	.609		.543
학력	-.092	.148	-.046	-.619		.536
가구소득	.061	.163	.028	.373		.710
개입경험	-.044	.066	-.055	-.672		.503
교육훈련	-.137	.087	-.118	-1.576		.117
3 (상수)	2.304	.798		2.886	.038	.004
성별	-.488	.344	-.123	-1.418		.158
연령	.161	.228	.058	.708		.480
학력	-.092	.147	-.046	-.621		.535
개입경험	-.043	.066	-.053	-.654		.514
교육훈련	-.139	.086	-.120	-1.604		.110
4 (상수)	2.023	.657		3.081	.036	.002
성별	-.503	.343	-.127	-1.469		.144
연령	.180	.225	.064	.797		.427
개입경험	-.040	.065	-.050	-.610		.542
교육훈련	-.140	.086	-.121	-1.627		.105
5 (상수)	1.956	.646		3.026	.035	.003
성별	-.431	.321	-.109	-1.343		.181
연령	.173	.225	.062	.771		.441
교육훈련	-.154	.083	-.133	-1.846		.066
6 (상수)	2.424	.219		11.052	.032	.000
성별	-.547	.284	-.138	-1.925		.056
교육훈련	-.154	.083	-.133	-1.855		.065

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

<표 20> 가정폭력 사례에 대한 업무태도 모형에 대한 회귀분석결과



<표 20>에서 1번 모형은 가정폭력 교육훈련, 학력, 가구소득, 연령, 가정폭력 개입경험, 총 근무기간, 성별 등 7개 독립·통제변수가 모두 포함되었으나 F값은 1.112, 유의확률 0.357로 유의하지 않았다. 2번 모형은 1번 모형에서 추가로 총 근무기간 변수만이 제거되었으나 F값 1.277, 유의확률 0.270으로 유의하지 않았다. 3번 모형은 2번 모형에서 추가로 가구소득 변수만이 제거되었으나 F값 1.512, 유의확률 0.188로 유의하지 않았다. 4번 모형은 3번 모형에서 추가로 연령 변수만이 제거되었으나 F값 1.799, 유의확률 0.131로 유의하지 않았다. 5번 모형은 4번 모형에서 추가로 가정폭력 개입경험 변수만이 제거되었으나 F값 2.282, 유의확률 0.080으로 유의수준 0.05에서 유의하지 않았다. 6번 모형은 5번 모형에서 추가로 연령 변수만이 제거되었으며 F값 3.133, 유의확률은 0.46으로 유의확률 0.05 수준에서 유의미하였다. 이에 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 회귀모형은 6번 모형을 채택하여 가정폭력 교육훈련과 성별, 두 가지 변수만을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

6번 회귀모형의 설명력은 3.2%로 종속변수의 변화량의 3.2%만이 동 모형으로 설명되었다. 매우 낮은 수준의 설명력으로 추후의 연구에서는 보완되어야 할 부분이다. Durbin-Watson 통계값은 2.233으로 2에 가까워 잔차도 비교적 상호 독립적이라고 할 수 있다. 따라서 6번 모형을 회귀모형으로 채택하였다.<sup>36)</sup>

6번 모형에서 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 개별 변수들의 영향을 분석하였다. 개별 변수들이 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.05에서 종속변수에 영향을 미치는 변수는 없었다. 유의수준을 0.1로 낮출 경우에는 성별( $t=-1.925$ , 유의확률=0.056)과 가정폭력 교육훈련( $t=2.291$ , 유의확률=0.065)가 영향을 미쳤다.

36) 회귀모형의 설득력 부족은 종속변수에 영향을 주는 독립변수들이 충분히 투입되지 않았기 때문으로 추정된다. 향후에는 경찰, 가정폭력 가해자, 가정폭력 피해자 등을 대상으로 심도있는 사전연구를 수행, 중요한 변수를 파악하는 것이 필요하다.

영향의 크기의 순서는 표준화계수( $\beta$ )에 의하면 성별(음의 관계, -0.138), 가정폭력 교육훈련(음의 관계, -0.133) 순이었다.

결론적으로 가정폭력에 대한 직업적 태도를 의미하는 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 다중회귀분석결과, 성별과 가정폭력 교육훈련만이 유의수준 0.1 수준에서 유의미한 결과를 나타내 경찰관의 가정폭력 사례에 대한 업무태도는 여성일수록 적극적이고 교육훈련을 받을수록 적극적인 태도를 나타내는 것으로 나타났다. 각 변수의 종속변수에 대한 영향력은 거의 비슷한 수준이었다.

한편 각각의 변수간의 다중공선성이 나타나는지를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)를 계산한 결과, 대부분 2 미만의 값을 나타내 변수간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.<sup>37)</sup>

그러나 동 모형에 대해서는 설명력이 3.2%로 매우 낮은 수준이고 변수의 영향력에 대한 통계적 유의성 검정에 있어서 유의확률을 매우 낮추었다는 점에서 신뢰성이 낮은 편임에 유의할 필요가 있다.

#### 4. 결과의 해석

본 연구의 가설은 다음과 같다. “<가설 1> 아내구타에 대한 태도는 남녀 경찰관간 차이가 없다”, “<가설 2> 가정폭력 사례에 대한 업무태도는 남녀 경찰관간 차이가 없다”로 이를 검정하기 위해 먼저 남녀 경찰관 집단간 평균차이가 있는지를 확인하는 독립표본 t검정을 실시하였고, 각 종속변수에 영향을 미치는 변수가 무엇인지와 영향력의 크기를 확인하여 매개변수가 존재하는지를 확인하였다.

---

37) 통산 분산팽창계수(VIF)는 10 이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 간주한다.

독립표본 t검정 결과, 가정폭력에 대한 개인적 태도는 여성 경찰관이 더욱 적극적으로 나타나 성별에 따른 유의미한 차이가 있었으나 직업적 태도는 남녀 경찰관간에 유의미한 차이가 없었다. 다중회귀분석을 통해 확인한 결과, 가정폭력에 대한 개인적 태도에 영향을 미치는 변수는 성별과 연령만이 유일하여 근무상황적 변수와 같은 다른 통제변수가 있는 상황에서도 성별에 따른 차이가 명확한 것으로 드러났다. 반면, 가정폭력에 대한 직업적 태도는 유의확률 0.05 수준에서는 성별과 가정폭력 교육 훈련 변수 모두 유의미한 결과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

따라서 경찰관의 가정폭력에 대한 개인적 태도는 성별, 연령 순으로 영향을 받는 것으로 나타나, 성별에 따른 태도차이를 확인할 수 있었으나 직업적 태도는 성별에 따른 차이를 발견하지 못하였고 성별이 미치는 영향력도 유의미하지 않은 것으로 나타나, 결론적으로 <가설 1>은 기각되었으며 <가설 2>는 지지되었다.

이와 같은 결과는 우리의 헌법이 성별 등에 의하여 모든 영역에서 차별을 받지 아니할 것으로 규정<sup>38)</sup>하고 있으며, 대부분의 공직자가 이에 따라 여성의 보호는 물론 모든 종류의 차별에 유의하여 직무를 집행할 것으로 요구받고 있는 현실을 감안해 보면 설득력 있는 결과라고 할 수 있다. 특히 경찰관은 규제행정이나 범죄수사 등 국민의 인권과 밀접한 직무를 수행하는 직렬의 공무원으로 채용 직후부터 지속적으로 정치적·종교적 중립성을 포함하는 일체의 중립적인 업무처리를 강조 받고<sup>39)</sup> 있으므로 개인적 차원에서의 태도와는 무관하게 직업적 차원에서의 태도가 중립적일 가능성이 크다고 하겠다.

38) 대한민국 헌법 제11조 ① “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”

39) 경찰법 제4조(권한남용의 금지) 국가경찰은 그 직무를 수행할 때 헌법과 법률에 따라 국민의 자유와 권리를 존중하고, 국민 전체에 대한 봉사자로서 공정·중립을 지켜야 하며, 부여된 권한을 남용하여서는 아니 된다.

성별에 따른 법집행은 아니지만 인종에 기초한 법집행을 위헌으로 보고 엄격하게 금지하는 미국의 사례를 보면 이러한 결과는 더욱 설득력을 갖는다. 2013년 미국의 뉴욕 남부 지방법원은 법이나 정책이 분명하게 인종에 기초하여 수립되고 거기에 합당한 이유가 없는 경우와 중립적인 법이나 정책이 분명하게 고의적으로 차별적인 방법으로 집행된 경우 수정헌법 제14조 평등권 조항에 위반된다고 밝히고 있다.<sup>40)</sup> 미국을 한국으로, 인종을 성(性)으로 치환한다면, 헌법 제11조에서 모든 국민이 법 앞에 평등하고 모든 영역에서 차별을 받지 않을 것을 규정한 한국에서도 동일하게 고려할 여지가 있다.

다만, 가정폭력 사례에 대한 업무태도에 대한 다중회귀분석에서 가정폭력 교육훈련 변수가 유의수준 0.1수준에서 유의미한 것으로 나타난 것은 경찰관에 대한 가정폭력 교육훈련이 증가할수록 가정폭력 사례에 대한 업무태도가 적극적인 된다는 사실을 말해주고 있어 법률을 직접 집행하는 경찰관에 대한 교육훈련의 중요성을 지지하고 있다. 그러나 이러한 해석은 모형의 설명력이 낮은 수준이고 유의확률도 90%이므로 오류의 확률이 높아 후행 연구에서 더욱 정교한 척도를 사용하여 설득력 있는 모형을 개발하여 보완·발전시켜야 할 부분이다.

---

40) 08 Civ. 1034(2013. 8. 12.), David Floyd, Lalit Clarkson Deon Dennis and David Ourlight Vs. City of New York 판결문 참조

## 제5장 결론

### 제1절 연구결과의 요약

본 연구는 가정폭력 문제라는 “젠더화(gendered)”된 정책분야와 관련하여 경찰조직에서 적극적 대표성이 발현되는지를 확인하기 위한 것이었다. 선행연구를 통해 가정폭력에 대한 대표성 발현을 측정하기 위한 종속변수로 아내구타에 대한 태도와 가정폭력 사례에 대한 업무태도를 설정하였는데, 전자는 가정폭력에 대한 경찰관의 개인적 차원의 태도를 측정하기 위한 것이며, 후자는 가정폭력에 대한 경찰관의 직업적 차원의 태도를 측정하기 위한 것이었다.

이어서 성별에 따른 적극적 대표성을 검정하기 위해서 성별을 독립변수로 설정하였으며, 기존의 선행연구에서 성별 외의 다른 인구사회학적 변수가 영향을 미칠 수 있다는 결과에 따라, 연령, 학력, 가구소득 등 3개의 변수를 통제변수로 설정하였다. 또한 경찰관이 조직에 입직하면서 조직내 사회화를 거쳐 가정폭력 문제에 대한 태도가 달라질 수 있다는 주장에 따라 총 근무기간, 가정폭력 개입경험, 가정폭력 교육훈련 등 3가지 근무상황적 변수를 설정하였다.

분석 결과, 가정폭력에 대한 경찰관의 개인적 차원의 태도는 남녀별로 유의미한 차이가 나타나 성별에 따른 대표성이 발현되었으나 직업적 차원의 태도에서는 유의미한 차이를 찾지 못하여 결과적으로 여성 경찰관이 여성 친화적인 혹은 여성에 우호적인 방식으로 정책을 수립하거나 집행할 것이라는 대표관료제의 적극적 대표성을 확인할 수 없었다.

또한 성별 외의 다른 변수와 관련해서는 가정폭력에 대한 경찰관의 개인적 차원의 태도는 연령에 따른 영향을 받을 뿐, 학력·가구소득과 같은 인구사회학적 변수나 총 근무기간·가정폭력 개입경험·가정폭력 교육훈련과 같은 근무상황적 변수에 따라서는 영향을 받지 않은 것으로 나타났다. 가정폭력에 대한 경찰관의 직업적 차원의 태도에 영향을 주는 변수는 유의확률 0.05 수준에서 발견할 수 없었다. 다만 유의확률 0.1 수준에서는 성별과 교육훈련이 거의 비슷한 수준으로 직업적 차원의 태도에 영향을 미치는 것으로 나타나 가정폭력 문제에 대한 경찰관의 직업적 태도를 형성하는데 있어 교육훈련의 중요성을 미약하게나마 암시하였으나 모형의 설명력이 부족한 편이고 유의확률도 낮아 이 부분에 대해서는 향후 보다 심도 있는 연구가 필요하다.

결국 가정폭력에 대한 경찰관의 개인적 차원의 태도는 성별로 차이가 있었으나 직업적 차원의 태도는 차이가 없는 것으로 나타나, 여성이 여성 친화적인 혹은 우호적인 방식으로 정책을 수립하거나 집행하므로 여성에 대한 차별을 시정하기 위해 여성에 대한 대표관료제를 실시한다는 적극적 대표성에 대한 주장은 본 논문의 결과에서는 실증적으로 지지되지 않았다.

## 제2절 연구의 의의 및 시사점

본 연구의 결과, 가정폭력 문제와 관련하여 경찰 조직 내에서 성별에 따른 태도 차이가 발견되지 않았다. 이러한 결과는 대표관료제의 대표적 논거인 특정집단 출신 관료가 자신의 출신 집단에 우호적인 방법으로 정책을 입안하거나 집행할 것이라는 기대, 즉 적극적 대표성의 논거와는

합치되지 않는 것이다.

이러한 결과는 가정폭력 분야에 있어 여성 피해자의 권익을 보호하기 위해 여성 경찰관의 채용을 확대하거나 출동이나 수사과정에서 여성 경찰관의 참여를 확대시키는 방안 보다는 경찰관의 자의적인 판단에 의존하지 않고 가정폭력 피해자의 보호나 가해자에 대한 강제 격리 등을 법제화하는 제도적 접근방법이 더 유효할 수 있다는 점에서 의미가 있다.<sup>41)</sup>

특히 가정폭력에 대한 전문가 등에 따르면 가정폭력 현장에서 가장 중요한 조치로 가해자에 대한 의무적 격리조치나 체포 강제 제도를 꼽고 있다. 영국에서는 경찰관은 가정폭력 사건으로 신고 되는 경우가해자를 체포하여야 하며(주명희, 2006, p. 11) 미국에서도 가정폭력에 대한 경찰관이 소극적 대응을 개선하기 위해 1978년 미국 뉴욕시경을 중심으로 의무적 체포정책(Mandatory Arrest Policy)을 최초로 도입한 이래 1984-1986년 대도시 경찰서에서는 체포우선정책의 비율이 10%에서 46%로 증가하였다.(이영돈, 2013, p. 42) 이러한 제도를 옹호하는 연구자들은 체포강제 제도를 통해 가정폭력 사건에 있어서 경찰관의 재량이 작용하는 여지를 줄여 경찰관의 인식부족이나 피해자의 처벌을 희망하지 않는 의사 등에 따른 가정폭력 사건에 대한 미온적 대응의 가능성을 원천 차단할 수 있다고 주장하고 있다.

반면 우리나라의 경우에는 가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제8조(임시조치의 청구 등)은 “검사는 가정폭력범죄가 재발될 우려가 있다고 인정하는 경우에는 직권으로 또는 사법경찰관의 신청에 의하여 법원에 제29조제1항제1호·제2호 또는 제3호의 임시조치를 청구할 수 있다”고 하여 영국의 체포 강제 제도나 미국의 의무적 체포정책과 비교할 때 가

---

41) 물론, 관내에 여성 경찰관이 있다는 사실을 인지한 성폭력 피해자는 자신의 담당 경찰관의 성별에 관계없이 적극적으로 신고를 한다는 연구(Meier & Nicholson-Crotty, 2006)가 있으므로 신고활성화 차원에서의 효과까지 부정하기는 어렵다.

정폭력에 대한 개입수준이 비교적 낮은 수준임을 보여주고 있다. 물론 가정폭력에 해당하는 사건이 발생할 경우 형사소송법의 규정에 따라 체포할 수 있어(김운회, 2007, p. 82) 의무적 체포정책이 필요하지 않다는 의견도 있으나 형사소송법이라는 일반법이 아닌 가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법과 같은 특별법에서 체포원칙을 규정하는 방식이 더욱 효과가 있음은 굳이 논증할 필요가 없다고 본다.<sup>42)</sup>

또 다른 제도적 장치로 여성에 대한 경제사회적 여건을 호전시킬 필요가 있다. 아내구타에 대한 태도에 관한 해외 연구에서 실업상태에 있는 피해여성일수록 소극적인 태도를 띄는 경향이 있다는 연구 결과(Saidi & Siddegowda, 2013, pp. 108-114)도 있는데 비록 이란·인도의 가정폭력 피해여성을 대상으로 한 연구라 한국에서 바로 적용하기는 다소 곤란하기는 하나, 취업여성일수록 경제적 역량이 있어 가해자인 남편에게 의존하지 않을 수 있어 가해자인 남편을 처벌하는 데 적극적인 태도를 펼 가능성이 있으므로 일응 타당한 측면이 있다고 본다.<sup>43)</sup>

또한 다음으로 대표관료제가 가진 실질적 형평성에 대한 논의는 실증적 자료를 갖고 분석이 필요하다는 점이다. 국가의 인적 구성에 있어서 “관료제의 의의 및 필요성 그리고 민주성과 효율성을 비롯한 다른 공공가치들과의 갈등과 조화 문제는 결국 인사행정의 기준으로 작용하기 때문이다.”(정용덕, 2002, p. 649) 결국 대표관료제가 행정의 다른 가치와의 가치형량을 통해 효과를 거두고 있는지가 대표관료제에 정당성을 부여하는 주된 가치인데 이에 대해 진지한 의문 있는 생기는 것이다. 대표관료제는 우리 관료제 구성의 기본 원칙인 실적주의와 이념적으로는 상충되

42) 최근 보도에서도 가정폭력 사건에서 경찰이 임시조치를 신청한 건수는 14,464건 중 4,170건인 28.8%에 지나지 않는다며 가해자와 피해자의 초기 분리조치가 미흡하다는 지적이 있다.(한국일보, “폭력남편 격리 못하는 법·제도”, 2013. 11. 27.)

43) 성별에 따른 대표관료제가 여성에 대한 채용 확대를 통해 여성의 경제사회적 여건을 호전시키는 역할을 한다고 보는 것은 옳지 않다. 현행 양성채용목표제는 정부 관료의 최소한 30%를 일정 성으로 채용하여 양성평등적인 정책 수립을 도모하기 위함이 지 30%에 해당하는 숫자에게 경제적 지원을 하기 위함이 아니기 때문이다.



지 않고 다만 실천적 과정에서 상충되는 측면이 있다는 주장(오석홍, 2011, p. 541)도 있으나 이 역시 대표관료제가 결과에서의 형평성을 실질적으로 실천할 때에만 그 정당성이 확보될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 “젠더화(gendered)”된 대표적인 정책분야인 가정폭력 문제에 있어서 여성 대표관료는 적극적 대표성을 보여주지 않았다. 오히려 남성 동료들과 동일한 태도를 보여주어 성별에 따른 대표성보다는 체포강제제도처럼 제도적 접근이 더 유효한 정책수단일 가능성을 보여주었다. 이 부분은 추후 행태를 중심으로 한 실증 연구를 통해 규명되어야 할 부분이다.

### 제3절 연구의 한계와 개선방향

본 연구는 다음과 같은 한계가 있다.

먼저, 남성대표성을 조사하지 않은 한계가 있다. 우리 법제상 적용된 대표관료제는 남성도 포함하는 양성채용목표제이나 본 연구에서는 여성 대표성과 관련된 부분만을 연구의 대상으로 하였다. 이러한 연구설계는 경찰에서 논의되는 대표관료제가 여성대표제임을 감안한 것이나, 여성대표성만을 대상으로 한 이러한 설문조사는 문항 내용과는 무관하게 조사 사실만으로도 조사대상에게 선입견을 심어주었을 우려가 있다.<sup>44)</sup> 차제에는 남성 피해자에 대해 남성 경찰관이 우호적 태도를 보이는지와 같이 남성대표성도 연구대상으로 하여 편견의 가능성을 사전 차단해야 한다.

두 번째로 종속변수로 사용된 아내구타에 대한 태도와 가정폭력 사례

---

44) 가정폭력에 대한 개인적 태도의 경우, 여성경찰관이 남성 동료보다 여성친화적인 것으로 나타나 이러한 오류가 나타난 것으로 우려되었으나, 직업적 태도는 큰 차이가 없는 것으로 나타나 실제로 질문 자체에 따른 편향이 발생하였는지는 확실치 않다.

에 대한 개입태도는 각자 별개의 연구에서는 여러 차례 사용된 척도이나 개인적 차원과 직업적 차원을 대표하는 변수로 구분하여 한 개의 연구에서는 사용된 바가 없다. 양 집단의 비교를 위해서는 동일하거나 상호 유사한 척도를 개발하는 방법, 즉 일반인으로서의 응답과 경찰관으로서의 응답을 제출하도록 하는 등의 방법이 더욱 객관적일 수 있으므로 이에 대한 보완이 필요할 수도 있다. 그러나 이와 같은 경우에는 조사대상이 일반인으로서의 태도와 경찰관으로서의 태도를 분리하여 응답하지 않고 바람직한 태도를 응답하는 자기검열의 문제가 발생한 가능성이 높고 복잡한 문항을 두 차례 응답하는 과정에서 성실성이 부족한 응답과 같은 신뢰의 문제가 발생할 여지가 있다. 따라서 본 연구에서는 기존의 연구에서 사용된 척도를 개인적 차원과 직업적 차원으로 구분하여 그대로 사용하였는데, 가정폭력에 대한 개인적 차원의 태도와 직업적 차원의 태도에 관한 연구가 많이 진행되어야 할 것이다.

세 번째로, 여성 표본의 수의 한계이다. 경찰 조직 내에서 여성 경찰관의 수는 매우 희소한 편으로 OECD 평균인 15.4%에 많이 못 미치는 7% 수준이다. 본 연구를 진행하면서도 적절한 여성 경찰관의 표본의 수를 확보하는 것이 매우 힘들었다. 다행히 교육기관을 대상으로 한 설문조사에서 수집한 여성 경찰관의 표본의 수가 정규분포를 가정하는 최소한의 수치(박정식·윤영선, 2007, p. 244)인 30명을 살짝 넘기는 규모의 표본만이 확보되었는데 추후의 연구에서는 남녀 동수의 표본을 확보하는 것이 객관성 확보나 이상치 발생에 대비하여 필요하다.

마지막으로 대표관료제에 대한 연구는 본 연구처럼 대표관료의 태도 중심적 연구보다는 실증적 자료를 바탕으로 하는 행태 중심적 연구가 진행될 필요가 있다. 본 연구에서는 자료 수집의 한계 등으로 인해 태도와 행동 간의 상관관계가 있다는 심리학적 이론과 연구결과를 차용하여 태도를 검정하는 것으로 대체하였지만, 태도와 행태 간에는 여전히 불일치가 있을 가능성이 있으므로 행태를 분석하는 것이 대표성의 발현을 확인

하는 더욱 확실한 방법이다. 추후에는 성별로 대조가 가능한 분야의 자료 등을 바탕으로 행태를 중심으로 성별에 따른 적극적 대표성의 발현 여부를 확인하는 것이 필요하다.

## 참 고 문 헌

### <국내문헌>

- 경찰청(2012), 「2011 경찰통계연보」, 경찰청
- 경찰청(2013), 「2013 경찰 교육 훈련계획」, 경찰청
- 권기현(2011), 「행정학원론」, 학림
- 길재식(2012), 「가정폭력에 대한 경찰의 개입태도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구」, 석사학위 논문, 충남대학교 행정대학원
- 김명소·김금미·한영석(2004), “남성의 양성평등행동에 대한 합리적 행위이론 및 계획된 행동이론의 적용: 도덕적 책무의 역할 탐색”, 「한국심리학회지 여성」 제9권 제1호, pp. 1-21.
- 김병주(2003), 「한국의 가정폭력 - 실상과 국가 개입」, 백산자료원
- 김상호(2005), “경찰공무원의 대표성 분석”, 「지방정부연구」 제9권 제4호, pp. 279-298.
- 김선희(2012), “여성공무원의 능동적 대표성에 대한 탐색적 분석”, 「행정논총」 제50권 제1호, pp. 91-116.
- 김영화(2001), 「가정폭력에 대한 경찰의 태도에 관한 연구」, 석사학위 논문, 동국대학교 행정대학원
- 김운희(2007), “가정폭력범죄에 대한 경찰의 대응능력 제고방안”, 「한국공안행정학회보」 제29호, pp. 64-93.
- 김은경(2009), 「가정폭력 - 여성인권의 관점에서」, 한울아카데미
- 김재엽·박수경·유만수(2000), “가정폭력 관련기관 실무자들의 아내구타에 대한 왜곡된 신념정도와 영향요인에 대한 연구”, 「한국사회복지행정학」 제3호, pp. 99-121.
- 김재휘(2013), 「설득심리이론」, 커뮤니케이션스북스
- 김혁(2004), “관료제에서의 여성 대표성에 관한 연구 - 한·미 비교를

- 통한 실질적 대표성의 성취수준에 대한 분석”, 『한국정책연구』 제4권 제2호, pp. 63-84.
- 김혁(2005), “미국 관료제에서의 여성 대표성에 관한 연구 - 여성공무원의 명목 대표성과 실질 대표성의 괴리”, 『국제지역연구』 제9권 제2호, pp. 119-148.
- 남궁근(2013), 『행정조사방법론』, 법문사
- 박상희·김병섭(2006), “여성채용목표제의 정책적 효과 분석 - 공직대표성에 대한 영향을 중심으로”, 『한국행정학보』 제40권 제4호, pp. 179-203.
- 박선영(2009), “남녀경찰관의 근무성과, 근무태도, 이직에 관한 영향요인 비교연구 - 구조방정식을 통한 남녀경찰관 비교연구”, 『한국공안행정학회보』 제36호, pp. 91-131.
- 박정식·윤영선(2007), 『현대통계학』, 다산출판사
- 박천오(2010), “한국 여성공무원의 여성대표적 역할 인식에 관한 탐색적 연구”, 『한국행정연구』 제19권 제1호, pp. 177-200.
- 배귀희·임승후(2010), “‘적극적 대표성’이라는 블랙박스 해독하기 - 사회적 구성주의적 시각과 사례연구방법론 활용의 모색”, 『한국사회와 행정연구』 제20권 제4호, pp. 63-92.
- 성태제(2013), 『SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석』, 학지사
- 소웰, 토머스(2008), 『세계의 차별철폐정책: 정책효과에 대한 실증적 연구』(염철현 譯), 한울 아카데미
- 신현기(2005), “우리나라 여성경찰제도에 관한 역사적 고찰”, 『한국경찰연구』 제4권 제1호, pp. 16-48.
- 신현기·박억중·안성률·남재성·이상열·임준태·조성택·최미옥·한형서(2012), 『경찰학사전』, 법문사
- 앤더슨, 테리 H.(2006), 『차별철폐정책의 기원과 발자취』(염철현 譯), 한울 아카데미
- 오석홍(2011), 『행정학』, 박영사

- 오석홍(2013), 「인사행정론」, 박영사
- 오세덕·정주석(1994), “조직사회화에 관한 이론적 고찰”, 「경희법학」 제29권 제1호, pp. 287-314.
- 오은정(2007), 「여자경찰관의 근무여건 개선방안에 대한 연구 - 경기도를 중심으로」, 석사학위 논문, 아주대학교 공공정책대학원
- 유동해·하동석(2010), 「이해하기 쉽게 쓴 행정학용어사전」, 새정보미디어
- 윤영아(2005), 「아내폭력에 대한 경찰의 인식 및 개입태도에 관한 연구」, 석사학위 논문, 목포대학교 대학원
- 윤창근·문명재(2009), “소극적 대표성과 적극적 대표성의 관계 전환에 관한 연구 - 최소공직비율과 재량권을 중심으로”, 「행정논총」 제47권3호, pp. 25-50.
- 이영돈(2013), “가정폭력에 대한 경찰의 대응방안 고찰”, 「경찰학연구」 제13권 제2호, pp. 25-49.
- 이종환(2012), 「맥락으로 이해하는 사회과학 조사방법론」, 공동체
- 이창길(2013), 「인적자원행정론」, 법문사
- 전원보(2011), 「조직행태론」, 형설출판사
- 정용덕(2002), 「현대 국가의 행정학」, 법문사
- 조경호·최정해(2004), “여성공무원 채용의 적극적 조치의 문제점과 개선 방안”, 「한국인사행정학회보」 제3권 제2호, pp. 149-176.
- 주명희(2006), “가정폭력 사건에 대한 경찰의 인식에 관한 연구 - 체포 강제 제도 도입과 관련하여”, 「여성연구」, pp. 5-42.
- 진종순(2009), “균형인사정책의 효과성에 관한 연구 - 적극적 대표성을 중심으로”, 「한국정책과학학회보」 제13권 제4호, pp. 43-68.
- 크로스비, 페이 J.(2009), 「끝나지 않은 논쟁 차별철폐정책」(염철현 譯), 한울 아카데미
- 허남순·장희숙·김유순(2000), “아내구타에 대한 경찰의 태도 및 개입방법에 관한 연구”, 「한국가족복지학」 제5호, pp. 299-324.

허소영·허남순(2003), “경찰관의 가정폭력개입태도에 영향을 주는 요인에 대한 연구”, 『한국가족복지학』 제11호, pp. 103-123.

홍미영(2006), “관료제의 여성대표성 확대에 대한 공무원 태도의 결정요인”, 『한국행정논집』 제18권, pp. 447-632.

-보도자료-

문화일보, “매맞는 남편도 급증…부부 2쌍 중 1쌍 폭력경험”, 2013. 6. 21.

세계일보, “경찰, 가정폭력 피해여성에게…더 맞아야겠네”, 2013. 5. 8.

전국교직원노동조합, “또 다른 성차별, ‘양성평등채용목표제’를 반대한다!”, 2003. 5. 16.

한국일보, “폭력남편 격리 못하는 법·제도”, 2013. 11. 27.

-웹사이트-

국가기록원, 여성채용목표제실시, 국가기록원 나라기록 > 주제유형별 검색 > 정책/제도 > 여성채용목표제 실시, 2013. 9. 3. 검색

사이버경찰청, 정보마당>경찰역사>경찰조직연혁, 2013. 11. 19 검색

<국외문헌>

- ANDREWS, R., & JOHNSTON MILLER, K. (2013). REPRESENTATIVE BUREAUCRACY, GENDER, AND POLICING: THE CASE OF DOMESTIC VIOLENCE ARRESTS IN ENGLAND. *Public Administration*. 91, 998-1014.
- BILLY R CLOSE, & PATRICK LEON MASON. (2014). Searching for Efficient Enforcement: Officer Characteristics and Racially Biased Policing. *Review of Law & Economics*. 3, 263-321.
- Close, B. R., Mason, P., Wilkins, V. M., & Williams, B. N. (2011). Searching Less and Finding More: How Bureaucratic Representation Leads to Efficient Policing. *In presentation at the meeting of the Public Management Research Association, Syracuse, New York, June 2 - June 4.*
- CORRECTIONAL SERVICE CANADA, BLANCHETTE, K., ROBINSON, D., ALKSNIS, C., & SERIN, R. (1997). *Assessing treatment change among family violent offenders: reliability and validity of a family violence treatment assessment battery.*
- KEISER, L. R., WILKINS, V. M., MEIER, K. J., & HOLLAND, C. A. (2002). Lipstick and Logarithms: Gender, Institutional Context, and Representative Bureaucracy. *American Political Science Review*. 96.
- KINGSLEY, J. D. (1944). *Representative bureaucracy, an interpretation of the British civil service.* Yellow Springs, O., Antioch Press.
- LIM, H.-H. (2006). Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation. *Public Administration Review*. 66, 193-204.
- MEIER, K., & NICHOLSON-CROTTY, J. (2007). Gender,



- representative bureaucracy, and law enforcement: The case of sexual assault. *Sage Public Administration Abstracts*.34.
- SAIDEL, J., & LOSCOCO, K. (2005). Agency leaders, gendered institutions, and representative bureaucracy. *Human Resources Abstracts*. 40.
- SAIDI, R. & SIDDEGOWDA, Y. S.(2013), Evaluating Iranian and Indian victim's beliefs about wife beating, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. Vol.2 No.1, 108-114.
- SAUNDERS DG, LYNCH AB, GRAYSON M, & LINZ D. (1987). The inventory of beliefs about wife beating: the construction and initial validation of a measure of beliefs and attitudes. *Violence and Victims*. 2, 39-57.
- THEOBALD, N. A., & HAIDER-MARKEL, D. P. (2008). Race, Bureaucracy, and Symbolic Representation: Interactions between Citizens and Police. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 19, 409-426.
- WILKINS, V. M. (2006). Exploring the Causal Story: Gender, Active Representation, and Bureaucratic Priorities. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 17, 77-94.
- WILKINS, V. M., & KEISER, L. R. (2006). Linking Passive and Active Representation by Gender: The Case of Child Support Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*. 16, 87-102.
- WILKINS, V. M., & WILLIAMS, B. N. (2008). Black or Blue: Racial Profiling and Representative Bureaucracy. *Public Administration Review*. 68, 654-664.

-판결문-

08 Civ. 1034(2013. 8. 12.), David Floyd, Lalit Clarkson Deon Dennis  
and David Ourlight Vs. City of New York. *UNITED STATES  
DISTRICT COURT SOUTHERN DISTRICT OF NEW YORK*

-웹사이트-

UN Office on Drugs and Crime(2013. 11. 1. accessed.), Main page >  
Statistics > Data > Statistics on Criminal Justice > Criminal  
Justice system resources

## 가정폭력에 대한 경찰관 인식도 조사

안녕하십니까?

본 설문은 가정폭력에 대한 경찰관들의 인식도를 조사하기 위해 작성한 것으로, 귀하의 솔직한 응답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로 좋은 연구결과를 위한 기초가 될 것입니다.

바쁘시더라도 잠시 시간(10분 정도)을 내어 성심껏 응답하시면 많은 도움이 되겠습니다.

응답은 **무기명**으로 내용은 비밀로 보장되고, **학술적·통계적 목적으로만 이용**되오니 솔직한 답변을 부탁드립니다.

다시 한 번 귀하의 협조에 감사를 드립니다.

2013년 가을  
연구자 : 권윤섭

\* 문항당 1개의 답변만 체크(✓)하시기 바랍니다.

## ① 가정폭력 개입태도

1. 아내가 남편과의 약속을 어긴 경우라도 남편은 아내를 구타할 권리가 없다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

2. 아내가 남편의 권위에 도전해도 남편이 아내를 구타하는 것은 용납되지 않는다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

3. 아내가 남편의 약점을 계속해서 지적하더라도, 아내는 구타를 당해서는 안 된다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

4. 아내가 남편에게 거짓말을 하는 경우라도, 아내는 구타를 당해서는 안 된다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

➡ 다음 장에 계속

5. 성적(性的)으로 부정을 저지른 아내는 맞아서 마땅하다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

6. 가끔씩 남자들은 아내를 구타해도 된다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

7. 어떤 아내들은 남편에게 구타당하는 것이 좋을 수도 있다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

8. 남편이 아내를 가끔씩 구타하는 것이 결혼을 유지하는데 도움이 되는 경우도 있다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

9. 남편이 아내를 구타하는 것은 어떤 이유로도 용납되지 않는다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

10. 구타당하는 아내들은 자신들이 의도한 것이므로 책임을 져야한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

➡ 다음 장에 계속

11. 아내가 남편의 잠자리 요구를 지속적으로 거절하는 것은 매를 버는 것이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

12. 구타당하는 아내들은 그런 일이 있을 수 있다는 점을 예상했었어야 하므로 구타에 책임을 져야한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

13. 구타당하는 아내들은 남편의 관심을 끌기 위해 구타를 자초하는 것이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

14. 아내들이 구타당하는 것은 최근의 자신들의 행동 때문에 초래된 것이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

15. 대부분의 아내들에게는 남편에게 맞고 싶다는 비밀스런 욕망이 있다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

☞ 다음 장에 계속

16. 아내들은 다른 사람들의 동정을 받고 싶어서 남편이 자신을 구타하도록 한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

17. 남편이 아내를 구타한 사건들은 여성의 잘못이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

18. 아내들이 언제 그 입을 다물어야하는지 잘 알고 있다면 남편에게 맞지 않을 것이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

19. 내가 어떤 아내가 남편에게 맞는 소리를 듣게 된다면, 가만있는 것이 상책이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

20. 내가 어떤 아내가 남편에게 맞는 소리를 듣게 된다면, 경찰을 부르겠다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

☞ 다음 장에 계속

21. 여성들은 남편에게 맞을 때 쾌감은 느끼지 않고 고통을 느낄 뿐이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

22. 아내를 구타한 사건들은 남편의 잘못이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

23. 남편이 아내를 구타한 경우, 아내는 즉시 이혼을 해야 한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

24. 아내를 구타하는 문제를 해결하는 최선의 방법을 남편을 체포하는 것이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

25. 아내를 구타한 남편들은 얼마나 오랫동안 교도소에 수감되어야 하는가?

수감될 필요없음	1개월	6개월	1년	3년	5년	10년	잘 모름
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

26. 남편이 아내를 구타한다면 아내는 그 집에서 나와야 한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

☞ 다음 장에 계속



27. 아내를 구타한 남편들은 자신들이 의도한 것이므로 책임을 져야한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

28. 아내 구타는 정부가 당면한 사회문제 중 가장 우선적으로 처리해야 하는 사안이다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

29. 사회적 기관들은 구타당하는 아내들을 위해 더 많은 일들을 해야 한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

30. 남편이 아내를 구타한다면 법이 여성들을 보호해주어야 한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

31. 아내를 구타한 남편들은 그런 일이 있을 수 있다는 점을 미리 예상했어야하므로 구타에 책임을 져야한다.

매우 그렇다	그렇다	조금 그렇다	잘 모르겠다	조금 아니다	아니다	매우 아니다
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

☞ 다음 장에 계속

## ② 가정폭력 사례에 대한 개입태도

다음의 사례를 읽고 질문에 응답하여 주시기 바랍니다.

가정폭력 사건이 접수되어 순찰 중에 현장에 도착하였다. 현장인 집에 도착했을 때, 남편은 술에 취해 소리를 지르고 있었으나, 구타 행위는 끝나 있었다. 남편은 자기가 실직하고 나서 아내가 돈을 벌더니 자신을 무시하고, 밤늦게 술 먹고 들어오는 일이 잦아 가정 일에 소홀하여 때리게 된 것 뿐이라며 오늘이 처음이라고 했다. 그러나 부인은 남편이 벌써 여러 번 때린 적이 있으며, 이혼하겠다고 울먹이면서 고소하겠다고 했다. 부인은 뺨을 맞아 붓고 눈가가 충혈되어 있었으며, 팔목 등에 타박상이 있었다. 부부에게는 자녀가 둘 있었다.

귀하가 출동한 경찰관이라면 어떠한 조치를 하시겠습니까?

- (1. 어떤 조치를 취하든지 신고자를 포함하여 누구로부터의 이의제기도 없으므로 가장 적절하다고 판단되는 1개의 답변만 체크하세요.
2. 각 답변은 상호배타적입니다. 따라서 1번 “남편을 부인에게서 격리시킨다”를 선택하면 5번 “음주소란행위로 경범 스티커를 발부한다”는 조치는 취하지 않는다는 것을 의미합니다.)

1	남편을 부인에게서 격리시킨다	(      )
2	임의동행하여 불구속 수사후 귀가 조치한다	(      )
3	음주소란행위로 경범 스티커를 발부한다	(      )
4	재발시 체포할 것임을 경고하고 제지시킨다	(      )
5	가능한 한 타이르고 중재한다	(      )

### ③ 가정폭력 개입경험

1. 가정폭력 사건을 직접 처리해본 경험이 있나요?

있다	없다
(      )	(      )

(※ 가정폭력 사건의 신고를 받고 현장에 직접 출동하였거나 수사 부서  
에 가정폭력 사건의 수사를 직접 담당한 경우를 의미)

2. 최근 5년간 가정폭력 사건을 몇 건이나 처리해보았나요?

(바로 전 문항에서 있다로 응답한 경우)

1건	2-5건	6-10건	11-20건	21건 이상
(      )	(      )	(      )	(      )	(      )

### ④ 가정폭력 관련 교육 훈련

1. 최근 1년간 가정폭력 사건에 대한 철저한 대응을 강조하는 지시나 교육을 받은 적이 있나요?

(교육기관 교육, 정례·특별 직장교육, 근무전 업무교양 등 모두 포함)

있다	없다
(      )	(      )

2. 최근 1년간 가정폭력 사건에 대한 철저한 대응을 강조하는 지시나 교육을 몇회나 받았나요?

(바로 전 항목에서 있다로 응답한 경우)

1회	2-5회	6-10회	11-20회	21회 이상
(      )	(      )	(      )	(      )	(      )

수 마지막으로 통계처리를 위한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?

남성	여성
(     )	(     )

2. 귀하의 연령대는?

21-30세	31-40세	41-50세	51-60세
(     )	(     )	(     )	(     )

3. 귀하의 결혼상태는?

기혼이거나 결혼을 한 적이 있다.	미혼
(     )	(     )

4. 귀하의 학력은?

고     졸 (검정고시 포함)	전문대학 (재학 · 중퇴포함)	4년제 대학 (재학 · 중퇴포함)	대학원 (재학 · 중퇴포함)
(     )	(     )	(     )	(     )

5. 귀하 가정의 월평균 수입은 얼마인가요?

(배우자, 자녀 등 같은 집에서 동거하는 친족의 수입을 모두 포함)

200만원 미만	201-300만원	301-500만원	501-1000만원	1000만원 이상
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

6 귀하의 소속기관은?

경찰청	지방청	경찰서 (방순대)	지구대 파출소	기동대 전경대	교육기관	기타
(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )	(     )

7. 해당 급지는?(경찰서, 지구대/파출소인 경우만 해당)

1급지	2급지	3급지
(     )	(     )	(     )

8. 귀하의 소속지방청은?(경찰청과 교육기관 소속은 제외)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기
( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

9. 귀하의 근무부서는?

경무(기획)	생활안전	여성청소년	수사	형사	경비
( )	( )	( )	( )	( )	( )
교통	정보	보안	외사	감사	기타
( )	( )	( )	( )	( )	( )

10. 귀하의 계급은?

순경	경장	경사	경위	경감	경정	총경 이상
( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

11. 귀하의 총 근무경력은?

1년 미만	2-5년	6-10년	11-15년	16-20년	20-25년	26년 이상
( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

## Abstract

# A Study on the difference of the attitudes toward domestic violence between male and female police officers

Kwon, Yunsub

Graduate School of Public Administration

Seoul National University

A theory of representative bureaucracy assumes that each bureaucrat acts or behaves for the benefits of the group to which he or she belongs. and as a result of that assumption, a government should be consisted with each and every groups of that society in social-demographically ways in order to reflect the needs of every groups in our society.

But the assumption, the so-called an active representation, is not perfectly supported by previous empirical studies. This study aims to examine active representation by comparing male officers' attitudes and female officers' attitudes toward domestic violence. There were

two independent variables, one was for measuring personal attitudes toward domestic violence, the other was for measuring occupational attitudes toward domestic violence. By comparing male officers' and female officers' two kinds of attitudes, the assumption of the active representation was able to be validated by empirical data.

In conclusion, personal attitudes toward domestic violence statistically differed subject to the gender of officers. Female officers had stronger attitudes than their male co-workers, e.g. female officers had a tendency to choose longer sentences to the offender of domestic violence than male officers had. However, It was not found that significant differences between male officers' occupational attitudes and female officers' occupational attitudes toward domestic violence. Those interesting facts could be explained that keeping impartiality at every aspect, including but not limited to gender, race, religion, and politics, is one of the highest virtue for the police officers and they are trained to keep it.

An implication of this report is that there can be more useful measures like training or legislation to rectify the gender inequality of the society than just increasing the ratio of female bureaucrats in the government.

.....  
**keywords** : **domestic violence, police, representative  
bureaucracy, active representation,  
gender, attitude toward domestic  
violence**  
***Student Number*** : **2011 - 22164**